

Міністерство освіти і науки України
Міністерство соціальної політики України
Міністерство юстиції України
Національна академія наук України
Донецька обласна державна адміністрація
Дослідний центр північно-східного азійського розвитку
Харбінського університету комерції (КНР)
Вірменський державний економічний університет (Республіка Вірменія)
Коїмбрська бізнес-школа (Португалія)
Університет «Св. Климент Охридський» (м. Бітола, Республіка Македонія)
Університет «Вища школа банківської справи» (м. Гданськ, Республіка Польща)
Донецький науковий центр НАН України
Інститут економіки промисловості НАН України
Інститут економіко-правових досліджень НАН України
Донбаська державна машинобудівна академія

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

**Матеріали
міжнародної науково-практичної конференції**

21–22 квітня 2016 року

Краматорськ
ДДМА
2016

УДК 338.24
ББК 65.012 (Укр)
С 69

Рекомендовано до друку
вченою радою Донбаської державної машинобудівної академії
(протокол № 7 від 31 березня 2016 р.)

Організаційний комітет:

Ковальов В.Д. – голова комітету, ректор ДДМА, директор Донецького наукового центру НАН України, доктор технічних наук, професор;

Єфімов М.В. – співголова комітету, народний депутат України VIII скликання, перший заступник голови Комітету Верховної Ради України з питань промислової політики та підприємництва;

Вілінський Є.С. – перший заступник голови Донецької обласної державної адміністрації;

Натрус С.П. – директор департаменту екології та природних ресурсів Донецької обласної державної адміністрації;

Турчанін М.А. – проректор ДДМА з наукової роботи, управління розвитком і міжнародних зв'язків, доктор хімічних наук, професор;

Бурлуцький С.В. – координатор конференції, завідувач кафедри економіки промисловості ДДМА, доктор економічних наук, доцент;

Мілявський М.Ю. – провідний юрисконсульт ДДМА, кандидат економічних наук, доцент.

За зміст наукових праць, достовірність наведених фактологічних і статистичних даних, якість ілюстративного матеріалу відповідальність несуть автори. Матеріали публікуються за авторським редагуванням.

Соціальна відповідальність: сучасні виклики : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 21–22 квітня 2016 р. – Краматорськ : ДДМА, 2016. – 236 с.
ISBN 978-966-379-770-0.

Наведено тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції «Соціальна відповідальність: сучасні виклики».

Видання призначене для студентів вищих навчальних закладів, аспірантів, наукових і педагогічних працівників.

ISBN 978-966-379-770-0

УДК 338.24
ББК 65.012 (Укр)

© ДДМА, 2016

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. Економічна теорія та історія економічної думки.

Соціально-економічна трансформація суспільства: проблеми,

стратегічні орієнтири, пріоритети 7

Беззубко Л.В. Нові суб'єкти соціальної відповідальності 7

Комаренко О.А. Методологические основы исследования категории
«качество жизни» 9

Крутогорський Я.В. Обґрунтування необхідності застосування
наукового підходу до процесів енергомодернізації підприємств 12

Ліхоносова Г.С. Наслідки соціальної безвідповідальності: феномен
соціально-економічного відторгнення 14

Милявский М.Ю., Осадчий О.О. Направления повышения социальной
ответственности бизнеса на местном уровне 17

Shavkun I. Corporate social responsibility: problem of conceptualization 20

Сычева О.В. Карвицкая Г.В. Социально-ответственное поведение
бизнеса, власти, гражданина: необходимость комплексного анализа 22

Шевелева О.М. Государственное регулирование социально-
экономической трансформации трудовой миграции 25

Гаршина О.К. Стратегические ориентиры социально-экономической
трансформации постсоветской экономики 28

СЕКЦІЯ 2. Право. Правове та інституційне забезпечення розвитку

соціальної відповідальності 31

Єфімов М.В. Вдосконалення системи стратегічного планування
розвитку регіонів 31

Милявский М.Ю., Коробка И. Сравнительный анализ институтов
социальной и юридической ответственности 34

Павлова О. Безоплатна правова допомога як прояв соціальної
відповідальності держави 36

Рибалка Л.Д. До проблеми правового захисту дітей, які стали
жертвами насильства 38

Еремкин Е., Гудыма А. Особенности защиты прав на объекты
интеллектуальной собственности (авторского права) в вузе 40

Калигаев А. Социальная ответственность в системе высшего образования 43

Кузнецова В. Социальная ответственность органов юстиции Украины 46

СЕКЦІЯ 3. Світове господарство і міжнародні економічні відносини.

Глобальні виклики як можливість для розвитку соціально

відповідального бізнесу в Україні 49

Бабух О.Т., Лучик В.Є. Міжнародний валютний фонд та його співпраця
з Україною 49

Біленька Ю.О. Стимулювання альтернативної енергетики як елемент
конкурентоспроможності політики ЄС в контексті сталого розвитку 51

Бурлака В.Г. Особливості впливу інтеграційних процесів у розвитку
ядерної енергетики України в умовах використання директив ЄС 52

Dybchinska Y. Social responsibility as a prerequisite of ethical corporation 55

Карпінський Б.А. Державотворчий патріотизм нації: проявність, виклики
і податкова домінанта 57

Kovalenko O. The World trade organization (wto) and multilateral trade
agreements 59

Охріменко О.О. Моделі корпоративної соціальної відповідальності
у розвинутих та емерджентних економіках 62

Сытник И. Поиск направлений развития промышленных предприятий Польши как источника формирования финансовых ресурсов социального ответственного государства	65
Sytnik I., Stopochkin A., Zemlianska N. Development of industrial enterprises in Poland: financial problems and prospects.....	67
Ткаченко О.Г., Ревіка К. А. Особливості формування соціальної відповідальності підприємств зовнішньоекономічного сектору України	72
Широкова О.М. Возможности для бизнес-средовища в период активизации глобализационных процессов	74
СЕКЦИЯ 4. Бухгалтерський облік, аналіз і аудит. Фінансові та податкові аспекти формування соціальної відповідальності бізнесу	
Цуканова Л.В. Государственное и рыночное регулирование лизинговых отношений.....	76
Добыкина Е.К., Боброва Л.С. Учет затрат на производство и себестоимости продукции	78
Луценко В.І., Мельник С.В. Пільгове оподаткування як інструмент реалізації соціальної відповідальності бізнесу	80
Малахова А.В. Вдосконалення системи обліку витрат на виробництво.....	82
Марина А.С., Мацкевич В.О. Реалізація принципу соціальної відповідальності в аудиті інтегрованої звітності підприємства	84
Сіренко С.В. Учетные аспекты в анализе современных измерителей создания стоимости компании	88
Стрельников Р.Н. Использование международных стандартов для усовершенствования системы учета капитальных инвестиций на предприятиях промышленной группы	89
СЕКЦИЯ 5. Гроші, фінанси і кредит. Корпоративна соціальна відповідальність як інструмент залучення інвестицій	
Гасюк Р.В. Аналіз фінансового потенціалу розвитку прикордонних територій західних регіонів України	92
Козлова В.О. Удосконалення інституційної моделі депозитарної системи в умовах розвитку фондового ринку	94
Меликов Ю. Пути усиления воздействия финансово-кредитного механизма на развитие АПК РФ	97
Пипко С.О., Сас Н.М. Соціальні інвестиції як форма реалізації корпоративної соціальної відповідальності та показник сталого розвитку економіки	100
СЕКЦИЯ 6. Економіка та управління підприємствами. Корпоративна соціальна відповідальність: механізми та інструменти активізації	
Акимов А.В. Экономическая сущность оборотных активов предприятия	102
Володченко В.В., Мишура В.Б., Мишура Л.В. Инновационное развитие предприятия: оптимизация и оценка управленческих решений	103
Титаренко А.Д. Источники финансирования инвестиционной деятельности предприятий	105
Жарук О.В. Особливості реалізації конкурентної політики підприємствами легкої промисловості	108
Дмитренко Ю., Касьянюк С.В. Новейшие виды маркетинга (на примере ивент-маркетинга)	109
Клопов І.О. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств енергетичної галузі.....	112
Коритько Т.Ю. Структурні елементи валової доданої вартості підприємства	114

Косицький К.В. Про корпоративну податкову культуру як складову соціальної відповідальності промислового холдингу	117
Лазаренко Д.О. Альтернативна енергетика як засіб вирішення соціально-економічних проблем енергоспоживання	118
Латишева О.В. Екологічно спрямована відповідальність сучасного бізнесу: механізми та інструменти активізації.....	120
Левчук І.М. Шляхи удосконалення цінової політики підприємства.....	123
Любезна І.І. Формування стратегії розвитку авіаційного підприємства.....	124
Мельниченко О.О. Вплив кризових явищ в економіці України на показники господарської діяльності промислових підприємств	126
Милявський М.Ю., Пилипенко Е. Корпоративная социальная ответственность как инструмент привлечения инвестиций	129
Орищенко В.В. Шляхи підвищення ефективності використання основних виробничих фондів підприємства	132
Підлісна О.А. Економічна безпека як фактор формування корпоративної відповідальності	134
Прокопенко М.В. Деякі аспекти формування трудового потенціалу підприємства.....	136
Ramos Francisco. Social responsibility, corporate citizenship and sustainability ...	138
Ровенська В.В., Редькіна Ю. Методики оцінки ефективності систем корпоративної соціальної відповідальності підприємств	140
Сараєва Л.О. До питання оптимального вибору системи ціноутворення на підприємстві.....	143
Смирнова І.І., Сімаков К.І. Корпоративна соціальна відповідальність як умова успішного функціонування підприємства	145
Скрипник М.Є. Теоретичні основи обліково-аналітичного забезпечення менеджменту підприємства.....	147
Шимко Е.В., Подгора Е.А., Шмидова В.А. Расширение возможностей ценообразования с помощью метода «директ- костинг»	149
Мельникова Е.А., Коваленко Е.О. Формирование кадрового состава работников	152
СЕКЦІЯ 7. Національна економіка. Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка	154
Натрус С.П. Проблеми реформування енергетичного сектору екологічної підсистеми сталого розвитку.....	154
Авдєєва О. М. Стратегія економічного розвитку сфери освіти в Україні	155
Burlutski Sv. The socio-economic development of ukrainian economy.....	157
Богачов С.В. Про вибір форми соціального партнерства органів місцевого самоврядування та бізнесу	160
Бойченко Е.Б., Васильчук Н.О. Теоретичні аспекти модернізації інфраструктури міжрегіонального співробітництва.....	161
Васильчук Н.О. Організаційні форми міжрегіонального співробітництва: теоретичний аспект	163
Данильян В.О., Толстов И.В. Социальная ответственность бизнеса и экология.....	165
Долгалева Е.В. Социальное партнерство как инструмент устойчивого развития регионов (принципы, критерии и показатели устойчивого развития регионов).....	167
Гречана С.І., Заблудська Д.В. Вплив розвитку виробничої інфраструктури на активізацію міжрегіонального співробітництва	169
Камушков О.С. Моделювання як ефективний інструмент прогнозування соціально-економічних процесів	171

Лучик В.Є. Домінантність соціально-економічної стратегії політики регіонального розвитку.....	174
Мельникова М.В. Про особливості соціального інвестування проектів розвитку міських агломерацій.....	175
Попова І.А., Перепелюкова О.В. Деякі аспекти розвитку транскордонного співробітництва України.....	177
Прочан І.І. Вплив вільної економічної зони на економіку країни.....	179
Kesoyan Narek. Structural changes and unemployment	182

СЕКЦІЯ 8. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Соціально-економічні проблеми реабілітації жертв АТО та вимушених переселенців.....

Алексєєва Н.Ф. Дослідження підходів до трактування змісту поняття «якість життя».....	182
Бурлуцький С.В., Вілінський Є.С. Складові механізми соціальної підтримки	187
Гитис Т. П., Товкайло Н. Н. Роль підприємств в професійній підготовці молодих спеціалістів	189
Добыкина Е.К., Пономарева В. А. Актуальность формирования трудовых ресурсов в структуре предприятия и совершенствование системы управления кадровым потенциалом.....	191
Дружиніна В.В. Сутність та наукове визначення терміну «збалансованість ринку праці».....	193
Карпенко Н.В. Доходи домашніх господарств в умовах економічної кризи	196
Дарченко Н.Д., Клиндух Г.М. Система управління персоналом: інноваційний аспект	198
Кондратенко О.В. Формування соціальної відповідальності в системі шкільної освіти	200
Дарченко Н.Д., Михайлюта Є.І. Вплив теорій мотивації на сучасні підходи до управління персоналом	203
Мішура В.Б., Олійник П. Напрямки реалізації мотивації соціальної відповідальності бізнесу	205
Панькова А.Д. Соціальна відповідальність в забезпеченні розвитку трудової сфери	208
Ровенська В.В., Лінник В. Корпоративна соціальна відповідальність як один з інструментів трудової мотивації персоналу	210
Сало Я. В. Критерії визначення середнього класу в сучасному українському суспільстві	213
Дарченко Н.Д., Дарченко Н.Д. Особливості мотивації молодих спеціалістів та напрямки поліпшення в умовах вугледобувного підприємства	216
Шамина Ю.О. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов.....	218
Пєфтієва Ю. Реформування системи охорони здоров'я в аспекті соціальної відповідальності.....	221
Оганезова А. Комунальна соціальна відповідальність як основа збереження здоров'я працівників	223
Миранцов С.Л., Коробка И. Социально-экономические проблемы реабилитации жертв АТО и вынужденных переселенцев	226
Лучик С.Д. Неформальна зайнятість в Україні.....	228
Ігнатенко О.М. Суспільна угода та соціальне забезпечення населення	231
Фомина С.А. Формирование комплексной системы реабилитации инвалидов	233

СЕКЦІЯ 1
ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ.
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ТРАНСФОРМАЦІЯ СУСПІЛЬСТВА:
ПРОБЛЕМИ, СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ, ПРІОРИТЕТИ

Беззубко Л.В., д-р наук з держ.упр., проф.,
Донбаська національна академія будівництва і архітектури

НОВІ СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Корпоративної соціальної відповідальності є добровільною ініціативою суб'єктів партнерства щодо дотримання нормативно-правових та етичних норм у сфері соціальної взаємодії та прийняття на себе відповідальності за вплив на навколишнє середовище, партнерів, споживачів, працівників, громади тощо. Стратегія соціальної відповідальності базується на врахуванні економічних, правових, етичних очікувань різних заінтересованих груп з метою підвищення власної конкурентоспроможності на основі мінімізації можливих конфліктів інтересів та ризиків. Соціальна відповідальність може бути реалізована як комплекс стратегічних підходів, процедур та програм, які є інтегрованими у процеси прийняття управлінських рішень на всіх рівнях та показують відповідальність за результати і майбутні наслідки її діяльності.

Соціальна відповідальність відноситься до всього суспільства і може включати наступні види:

1) корпоративну соціальну відповідальність або соціальну відповідальність бізнесу. Слід зазначити, що концептуальні засади яких було сформовано ще у середині ХХ ст. у праці американського економіста Г. Боуена «Соціальна відповідальність бізнесмена» (1953) [1]. В результаті еволюції теоретичних поглядів на природу етики бізнесу, корпоративного громадянства та соціальної відповідальності у працях західних науковців К. Девіса, А. Керолла, Д. Чандлера, Ф. Котлера та Ненсі Лі та інших сформувалася наукова концепція корпоративної соціальної відповідальності як обґрунтування необхідності відповідального відношення всіх учасників суспільної взаємодії до суспільства та навколишнього середовища;

2) соціальну відповідальність держави, під якою розуміють відповідальність державних службовців; органів державної влади за прийняті управлінські рішення Запровадження інституту присяги в державній службі України підняло рівень соціальної відповідальності посадових осіб та державних службовців;

3) соціальна відповідальність посадових осіб місцевого самоврядування;

4) соціальна відповідальність членів територіальних громад як громадян та учасників соціально-економічних відносин.

Роль та важливість соціальної відповідальності різних суб'єктів підвищується в умовах стійкого розвитку суспільства. Вона спрямована на вирішення проблем у галузі прав людини; трудових відносинах; захисту навколишнього середовища; у питання захисту прав споживачів; у розвитку територіальних місцевих громад. В умовах високої конкурентності між навчальними закладами більшої актуальності набувають питання соціальної відповідальності навчальних закладів перед суспільством. Дуже гостро стоїть питання про забезпечення конкурентної переваги своїх випускників перед іншими на основі отримання ними високої якості освіти, виховання соціально відповідальних випускників.

Концепція соціальної відповідальності кафедри передбачає:

1. Підготовку і випуск соціально відповідальних фахівців. Зараз більше говорять про соціально відповідальних роботодавців і соціально орієнтованих роботодавців. Положення про соціально відповідальному випускника тільки необхідно розробляти як в теоретичному, так і в практичному аспектах. Але і зараз можна говорити, що основними критеріями соціально відповідального випускника ВНЗ (спеціаліста) можуть бути такі: громадянськість і патріотизм, почуття обов'язку, моральність (порядність), духовність, професійна компетентність, творча спрямованість, працьовитість.

Сутність соціальної відповідальності полягає в обов'язку особи виконувати «відповідні політичні, юридичні та моральні вимоги, що пред'являються йому суспільством, державою, колективом». Сфери соціальної діяльності визначають і види соціальної відповідальності: цивільно-політичну, професійну, моральну, суспільну, юридичну, екологічну та інші [2].

2. Задоволення потреби в трудових ресурсах регіону (забезпечення ринку праці відповідними кадрами).

Виконання цього критерію передбачає здійснення прогнозів потреб підприємств регіону у випускниках, аналіз регіонального ринку праці, швидке реагування на зміну кон'юнктури ринку праці шляхом розробки та введення в навчальний процес нових спецкурсів, факультативів, тренінгів з актуальних питань.

3. Розвиток соціально-культурного потенціалу регіону і суспільства в цілому.

У практиці закордонних ВНЗ виділяються наступні форми соціальної участі ВНЗ в діяльності місцевої громади: доступ до своїх ресурсів (музеї, бібліотеки, спортивні споруди); організація соціальних сервісних служб (надання соціальних послуг); організація культурних заходів підрозділами університетів (виставки, соціальні проекти); організація навчання для соціально незахищених категорій населення (на пільгових умовах або на безкоштовній основі); проекти екологічного розвитку території [3]. У разі невиконання своїх зобов'язань суб'єкти соціальної відповідальності повинні нести різні види відповідальності: економічну, правову, етичну і т.п.

Список використаних джерел

1. Row,&Bowen H. R. Social responsibilities of the Businessman / H. R. Bowen. – N.Y. : Harper 1953. – P. 71-82

2. Социальная ответственность. Режим эл. Доступа: oktes.ru/docs/eksperimental-firo/seminar-po-itogam.../skobeleva.doc.

3. Светенко Т.В. Успешные практики взаимодействия университетов с местным сообществом (пособие подготовлено в рамках проекта «Университет и сообщество»). - М.: Фонд «Новая Евразия», 2013. — С. 8.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КАТЕГОРИИ «КАЧЕСТВО ЖИЗНИ»

Качество жизни представляет собой сложную, многостороннюю и комплексную категорию. Оно определяется большим количеством факторов не только экономического характера. Совокупность факторов, формирующих качество жизни, включает: среду обитания, состояние общества, качество человека. Поэтому проблема исследования качества жизни занимает пограничное место в системе экономических, гуманитарных и социальных наук. Каждая из этих отраслей научных знаний предлагает свое видение и трактовку исследуемого понятия, придавая ему специфические черты.

В результате продолжающегося экономического кризиса в Украине в обществе произошло глубокое падение уровня и качества жизни основной массы населения. Однако именно от решения проблем уровня и качества жизни во многом зависит направленность и темпы дальнейших преобразований в стране и, в конечном счете, политическая, а, следовательно, и экономическая стабильность в обществе. Решение этих проблем требует определенной политики, выработанной государством, центральным моментом которой был бы человек, его благосостояние, физическое и социальное здоровье. Философия качества жизни в конце XX - в начале XXI века выходит на первый план в государственной политике и социальной работе наиболее развитых стран мира, поскольку, анализируя именно качество жизни, возможно осуществить интегральную оценку эффективности управления в постэкономическую эпоху. Под качеством жизни в современных зарубежных концепциях понимают характеристику социально-экономических, политических, культурно-идеологических, экологических факторов и условий существования личности, положения человека в обществе.

Среди современных украинских ученых также преобладает точка зрения, согласно которой качество жизни характеризует своеобразный итоговый результат социально-экономического развития общества состояние всей жизнедеятельности индивида, социальных групп и общества в целом. В области изучения проблем качества жизни можно выделить два доминирующих направления, ориентированных на изучение качества жизни индивида и общества. Первое направление – это объективизация качества жизни, при которой оно рассматривается как объективная характеристика, определяющая материальные условия и средства развития общества.

Объективные характеристики качества жизни человека (общества) отражают соответствие свойств человека, процессов его жизнедеятельности, условий и средств жизнеобеспечения природно-заданным и социально-обусловленным потребностям. В данном случае непосредственным объектом анализа является совокупность базовых компонентов, образующих среду и систему жизнеобеспечения населения. Критерием качества жизни в объективном отношении выступает достаточно высокая степень развития человеческой личности. Качество жизни населения страны рассматривается в данном аспекте как экономико-социально-экологический индикатор, который характеризует определенный уровень удовлетворения совокупности социальных и экологических потребностей, имеющих экономическую почву и формирующих определенный образ жизни.

Второе направление делает акцент в сторону учета только субъективных составляющих качества жизни, представляющих собой оценочное отношение человека к жизненным условиям и различным материальным и культурным благам. Элементами структуры качества жизни являются здесь самочувствие, удовлетворенность жизнью, полнота реализации человеком своего внутреннего потенциала, счастье (или комбинация этих элементов).

Субъективные характеристики качества жизни отражают рациональное и эмоциональное отношение человека к жизни, удовлетворенность самим собой и своей жизнедеятельностью, ощущение гармонии с социально-психологическими и многими другими аспектами жизни.

Иначе говоря, качество жизни характеризуется степенью удовлетворенности индивидов своей жизнью с точки зрения различных потребностей и интересов. Понятно, что оценка качества жизни относительна. Определение самим индивидом степени удовлетворенности своих потребностей основывается на его жизненном опыте, уровне культурного, интеллектуального, эмоционального развития. Качество жизни представлено как жизненное благополучие, при котором человек испытывает внутреннюю удовлетворенность условиями своей жизни. Измеряя в различных шкалах степень удовлетворенности индивидуумом своими дееспособностью, состоянием здоровья, психологическим состоянием, качеством «встроенности» в социальную инфраструктуру, соответствием принятой в обществе морали и системе ценностей и интегрируя все эти оценки, можно выйти на интегральный индикатор качества жизни индивидуума. В этом случае «качество жизни» - это результат субъективной оценки своего состояния самими индивидуумами.

Построение индекса качества жизни на основе субъективной самооценки человека в теории и практике оценки качества жизни считается, как правило, более перспективным и более адекватным реальности. Предполагается, что это направление изучения качества жизни даёт наиболее достоверную картину. Но, в данном случае индекс качества жизни выводится по результатам значительного количества массовых опросов в анализируемых странах и регионах, что предполагает, соответственно, крупные финансовые затраты на проведение исследования. Приходится признать, что сегодня пока невозможно рассчитывать индекс качества жизни на основе субъективных оценок в силу трудностей финансового обеспечения сбора этих субъективных оценок с населения. Итогом такого признания является разработка процедур объективной оценки качества жизни в западной науке. В этом случае итоговый рейтинг выводится на основе статистической обработки довольно широкого набора отдельных показателей, в той или иной степени отражающих социальное развитие общества.

Однако существует еще один важный аспект исследования качества жизни индивида и общества. Переходя к его характеристике, необходимо отметить, что, во-первых, экономическая теория не может абстрагироваться от проблем смысла и целей существования человека, а во-вторых, именно качество жизни теснейшим образом связано со смыслом и идеалами человеческой жизни. Проблема качества жизни приобрела сегодня более общее смысловое значение, включающее проблему целей и ценностей общества. Различное понимание смысла и целей жизни каждым человеком является причиной различий в восприятии разными индивидами, одних и тех же условий существования. Формирование целей жизни зависит от многих факторов: индивидуальных особенностей личности,

семейных традиций, жизненного опыта, общественных отношений и др. При благоприятных условиях формируются цели жизни и ценностные ориентиры, которые отвечают интересам общества. Нестабильность же социальных отношений, низкий авторитет политических лидеров, массовые и постоянные нарушения норм морали и права способствуют негативным тенденциям в формировании целей деятельности людей. Цели жизни человека предопределяют направления его деятельности в различных сферах труда и в использовании свободного времени. Поведение большинства людей определяется сочетанием различных целей. Но в каждый период жизни какая-то одна цель, как правило, является доминирующей, в наибольшей степени определяющей действия человека.

Сегодня у всё большей части населения развитых стран растёт понимание того, что качество жизни определяется не количеством потребляемых благ, а комплексом социально-психологических, экономических, экологических, этических и других показателей. Принципиальным моментом здесь является несводимость понятия качества жизни только к удовлетворению материальных потребностей, материальному благосостоянию. В целом такие цели деятельности человека как материальные блага, власть и слава, знания и творчество, большинству людей представляются естественными и понятными. Но очень немногие воспринимают духовное совершенствование как основную цель жизни. Трудно объяснить для чего необходимо стремление к духовному совершенствованию. В основе этого стремления лежат внутреннее чувство, вера, убежденность, внутреннее стремление человека к духовным ценностям, которые могут быть как религиозными, так и светскими.

Духовное совершенствование, умеренность в потреблении материальных благ, законопослушность, помощь ближним являются предпосылками достойного существования человека. Если духовное совершенствование становится основной целью жизни человека – изменяется его оценка качества своей жизни. Таким образом, с этих позиций оптимальное качество жизни предполагает наличие у человека не только материальных и социальных потребностей, но и потребностей духовных. В целом, позитивная динамика качества жизни связана с усилением роли и места духовных потребностей в жизни человека. Многогранность и разноплановость категории «качество жизни» предполагает, что только объективный или только субъективный взгляд на сущность качества жизни не позволяет раскрыть ее в полной мере. Существующие на сегодня различные методологические подходы к исследованию категории «качество жизни» не исключают, а взаимодополняют друг друга. С нашей точки, во-первых, необходимым представляется использование комплексного (системного) подхода, в соответствии с которым качество жизни рассматривается как субъективно-объективная категория, отражающая единство всех компонентов жизни. Во-вторых, наиболее полно раскрыть суть категории «качество жизни» возможно лишь, исследуя ее в теснейшей связи со смыслом и идеалами человеческой жизни, с целями и ценностями общества.

ОБГРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ НАУКОВОГО ПІДХОДУ ДО ПРОЦЕСІВ ЕНЕРГОМОДЕРНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Останнім часом одним із шляхів розвитку держави та підприємств неодмінно стає раціональне та ефективне використання ресурсів. Позитивний закордонний досвід застосування енергозберігаючих технологій має бути орієнтиром, до якого слід прагнути Україні, просуваючись до Європейського економічного простору. Відставання нашої держави від передового світового рівня енергоефективності економіки пов'язано зі слабким усвідомленням значущості проблеми, розуміння якої відбулося лише після розпаду Радянського Союзу, оскільки діяльність господарських суб'єктів на той час характеризувалась відсутністю мотиваційних механізмів оновлення енергетичних потужностей і ринкових принципів використання енергоресурсів. Ринкова економіка висунула нові умови, до яких не були готові пострадянські країни, серед них – підвищення вартості енергоресурсів.

Для успішного впровадження енергозберігаючих технологій необхідно звертати увагу на ті фактори, які є визначальними у цьому процесі, а саме: законодавство, інвестиції, техніка та технології, кадри. Варто зазначити, що уряд України на законодавчому рівні робить вагомі кроки щодо стимулювання впровадження енергозберігаючих технологій; залучаються інвестори, як вітчизняні так і зарубіжні; створюються організації, які ведуть просвітницьку роботу в галузі енергозбереження; реалізуються деякі заходи енергозберігаючої політики. Незважаючи на зусилля усіх зацікавлених сторін, рівень енергоспоживання та енергоемності ВВП країни практично не змінився. Проблема полягає у формальному підході до управління як у цілому по країні, так і на окремо взятих підприємствах. Основні чинники недостатньої ефективності впровадження енергозберігаючих технологій це – брак наукових знань, практичного досвіду з енергомодернізації, незбалансованість та нескоординованість дій управлінських кадрів, недалекоглядність при обранні стратегії підприємства тощо. У цілому можна констатувати, що відсутність наукового підходу до енергомодернізації підприємств, значно уповільнює реалізацію потенціалу енергозбереження.

При науковому підході, започаткованому видатними науковцями в галузі менеджменту (М.Вебером, Л.Гілбретом, Р.Лайкертом, А.Маслоу, Ф.Тейлором, А.Файолем) використовується значний, накопичений роками теоретичний та практичний досвід [1]. Фундаментальні праці вітчизняних та зарубіжних дослідників, розробки вчених з економічної теорії, теорії організації та управління є основою наукового пізнання з енергозбереження. Науковий підхід має цілісний характер і засновується на положеннях, принципах, які були перевірені та доведені часом. На його основі утворюються моделі управління підприємствами, відкриваються шляхи пошуку оптимальних інноваційних рішень щодо енергомодернізації сучасного підприємства.

Так, наприклад, застосування комплексного підходу при енергомодернізації підприємств є одним з найбільш доцільних шляхів, оскільки надає змогу враховувати сукупність факторів (економічних, організаційних, технічних, технологічних, кадрових, соціальних, екологічних тощо) та їх взаємозв'язки. Від

збалансованості впливу кожного фактору залежить ефективність інноваційних заходів, інакше, при наданні переваги лише одному чи декільком з них, неможливо досягти найвищого рівня досягнення поставлених цілей. На думку професора В.Задорського [2], сучасними науковими підходами до енергозбереження є: системний аналіз; глибоке маловідходне перетворення різних видів енергії і речовини в придатні для використання види енергії; індустріально-аграрний симбіоз, рециркуляція матеріальних і енергетичних потоків; підвищення енергетичного потенціалу низько потенційних енергоджерел.

На основі системного аналізу необхідно підбирати технології у відповідності властивостям досліджуваного об'єкту. У сучасних зарубіжних розробках актуальною є методологія проектування енергозбереження, яка заснована на інтегрованому підході, що ґрунтується на комплексному та системному підходах до виробництва в цілому, до системи усіх процесів і апаратів; вивченні індивідуальних і сумарних потоків, виявленні в них "пінчей" (вузьких, лімітуючих місць) [3, с.560].

Аналізуючи план заходів з реалізації Національного плану дій з енергоефективності в період до 2020 року [4], слід підкреслити більш глибокий та системний підхід з боку держави до встановлення цілей, за якими формуються напрями роботи з впровадження енергозберігаючих заходів. Представлені секторальні заходи з підвищення енергоефективності, які включають в себе термомодернізацію, перегляд будівельних стандартів та норм, запровадження системи сертифікації енергетичної ефективності, енергоаудиту та енергоменеджменту, схеми "білих сертифікатів" тощо; горизонтальні та міжгалузеві заходи, до яких входять програми інформування та популяризації переваг енергозбереження, забезпечення повного обліку споживання енергії, впровадження рахунків з інформаційно-аналітичними даними по динаміці обсягів споживання енергії; нормативно-правове забезпечення розвитку сфери енергоефективності, яке полягає у створенні умов для більш ефективної реалізації політики енергоефективності, розробленні проекти Законів України "Про ефективне використання паливно-енергетичних ресурсів", "Про енергосервісні договори" тощо. Але у представленому плані відсутній аспект підготовки фахівців в галузі енергозбереження; підвищення освіченості керівного складу підприємств та професійного рівня усіх суб'єктів, учасників процесу енергозбереження; не представлено взаємодію держави з науковими інститутами; слабо виражений характер мають мотиваційні аспекти вдосконалення енергетичної ефективності.

Реалізація лише декількох енергозберігаючих заходів не в змозі принести достатньо відчутного ефекту, ніж впровадження усього комплексу заходів, оскільки при комплексному підході, ефект буде значно більше, ніж від заходу, реалізованого окремо. Практичне урахування усіх аспектів процесу енергомодернізації підприємств, який відбувається на наукових засадах, являє собою глибокий комплексний підхід, оскільки звернення практики до наукової теорії є запорукою успіху економічних перетворень. Найважливіший принцип, який закладено у сутність практичної діяльності, це - синтез науково-теоретичних й практичних знань. Сьогодні стає зрозуміло, що неможливо ефективно провести енергозберігаючі реформи без ґрунтового звернення до наукової бази. Таким чином, застосування науково-теоретичного підходу до процесів енергозбереження та енергомодернізації підприємств дає можливість неминуче прискорити енергетичну революцію в Україні.

Список використаних джерел

1. Кузнецова Н.В. История менеджмента / Н.В. Кузнецова. – Владивосток, Дальневосточный государственный ун-т, 2004. – 216с.
2. Задорський В. Системні методи енергосбереження в ринкових умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://blog.liga.net/user/vzadorskiy/article/12038.aspx>
3. Коновалов В.И. Современные аналитические подходы к энергосбережению. Интегрированный подход. Пинч-анализ. Луковичная модель / В.И. Коновалов, Т.Кудра, А.Н. Пахомов, А.Ю. Орлов // Вест. ТГТУ. – 2008. - №3, т.14. – С. 560-579.
4. План заходів з реалізації Національного плану дій з енергоефективності в період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1228-2015-p>

Ліхоносова Г. С. канд. екон. наук, доцент,
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

НАСЛІДКИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ФЕНОМЕН СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ВІДТОРГНЕННЯ

Сьогоднішня глибока кризова соціально-економічна ситуація і реальні показники макро- та мікроекономічного стану України доводять негайну необхідність активізації національної самосвідомості, розробки і впровадження механізмів прийняття адекватних особистісних рішень, підвищення соціальної та економічної активності, соціальної мобілізації, що дозволить забезпечити суспільну залученість, що у свою чергу у якості результату соціально-економічної трансформації населення, сприятиме підвищенню рівня добробуту населення і поліпшення якості його життя.

Згідно сучасних трактувань відповідальність – це та форма контролю над діяльністю людини, яку він здійснює сам згідно з прийнятими ним нормам і правилами поведінки [1, 177]. 66 Суспільство, як відкрита соціально-економічна система, змушує кожну свою функціональну підсистему (людину чи групу осіб) бути відповідальним за наслідки прийнятих ним рішень. Ступінь відповідальності, підзвітності та міра покарання визначаються громадськими нормами, інститутами та державою. На кожну людину покладено моральну, правову, економічну, соціальну відповідальність, і невиконання відповідних законів і норм має тягнути за собою певні покарання. Але прояви соціальної безвідповідальності не сприймаються в сучасному суспільстві як певне порушення чи аморальність. Погрожуючи покаранням, суспільство завжди готове залучити порушника до відповідальності, і ця загроза має змушувати людину формувати власні форми контролю своєї діяльності. Однак, на противагу цьому сучасне суспільство породжує нові феноменальні явища пожвавлення соціально-економічного відторгнення, але не лише не поцурається, а ще й позиціонується як прояв особистості. Дослідження, проведене вченими з університету Джона Хопкінса, підкреслює особливу роль соціально-економічного відторгнення, яке підсилює образне мислення, особливо у самодостатніх людей. «Для людей, які в принципі не відчувають себе частиною натовпу, соціальне відторгнення сприяє розвитку креативного мислення і може служити формою підтвердження», зазначає Шерон Кім [2, с. 605]. Іншими словами, відторгнення служить підтвердженням самодостат-

нім людям про те, що вони унікальні і не схожі на інших. В даному випадку починають діяти механізми раціонально егоїстичного характеру. Отже, феномен відторгнення трактується як позитивна відмінність, що призводить до зростання творчого потенціалу. У Конституції України зазначено, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, права і свободи людини не можуть бути скасовані або обмежені [3]. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Однак, ці принципи на сьогоднішній день не мають реальної реалізації на території України. Згідно з визначенням ЮНЕСКО, соціальне відторгнення (соціальна ексклюзія, соціальне виключення, соціальне відчуження) – це ситуація, в якій індивіди і групи не мають можливості користуватися соціальними правами, виконання яких гарантується їм міжнародними, національними та місцевими нормативно-правовими актами [4, с. 28].

В Україні соціально-економічне відторгнення виражається в низькому рівні життя, обмеженому доступі до якісної освіти, особливо вищої, неможливості отримати необхідні медичні послуги, недостатності доходів, поганих житлових умовах, низький статус на ринку праці і відсутності перспектив розвитку. Прикладів соціальної безвідповідальності в економічній сфері наразі досить. Безсумнівно, соціально-економічне відторгнення є результатом закону синергетичного розвитку системи, тобто закону, який виражає внутрішньо необхідні, сталі й суттєві зв'язки між елементами системи, що визначають рівень синергії системи, співвідношення між достатністю синергетичної бази системи та необхідністю підвищення активності системи, для отримання синергетичного ефекту, що забезпечує подальший розвиток цієї бази [5, с. 114]. Цей закон обґрунтовує той факт, що в будь-якій соціально-економічній системі є неврахований і врахований потенціал - останній розглядається як база для розвитку, і тільки при повному знищенні цієї бази відбувається ліквідація самої системи. В залежності від характеру активності використання факторів розвитку системи базовий розмір синергії системи в конкретний період часу може бути збільшеним або зменшеним, що відповідає розміру отриманого, відповідно, позитивного або негативного синергетичного ефекту. Отже, на визначеному проміжку часу відбуваються два протилежних процеси, що змінюють синергетичну цінність об'єкту: відтік або накопичення синергії. Отже, позитивний соціально-економічний ефект (уникнення соціально-економічного відторгнення ($S_{ун.від.}$) в процесі оптимізаційного планування соціально-відповідального розвитку соціуму повинен максимізуватися, а негативний соціально-економічний ефект (розширення соціально-економічного відторгнення ($S_{роз.від.}$) - мінімізуватися.

$$\begin{aligned} S_{ун.від.} &= S_{від} \rightarrow \max, \\ S_{роз.від.} &= S_{від} \rightarrow \min, \end{aligned} \quad (1)$$

Синергетичний ефект соціально-економічного відторгнення через грошовий вираз можливо визначити як різницю між величиною синергетичного ефекту на макрорівні ($V \cdot S_{macr_t}$) з врахуванням вартості та ефективності застосування регулюючого макроекономічного інструментарію та величиною синергетичного ефекту на мікрорівні ($V \cdot S_{micr_t}$) у певний проміжок часу (t):

$$S_t = V \cdot S_{macr_t} - (V \cdot S_{micr_t}), \quad (2)$$

$$S_t = B_{macr} - B_{micr} + P + P_t, \quad (3)$$

де B_{macr} - витрати в макросистемі, що обумовлені програмою запровадження пропозицій соціально-економічного залучення;

B_{micr} - витрати в мікросистемі, що обумовлені програмою запровадження пропозицій соціально-економічного залучення;

P - чистий прибуток мікросистеми, що виникає внаслідок усунення соціально-економічного відторгнення (джерело синергетизму), гр.од.;

P_t - чистий прибуток в мікросистемах, що виникає внаслідок усунення соціально-економічного відторгнення у визначений час на "проміжних" рівнях, гр.од.

Важливим важелем уникнення соціальної безвідповідальності та нівелювання масштабів соціально-економічного відторгнення є функціонуюче розвинене громадянське суспільство, яке забезпечує реальні можливості будь-якого об'єднання за демографічними, соціальними, економічними чи географічними ознаками. Тому в Україні, де ефективно громадянське суспільство ще повністю не сформоване, а велика частина об'єднаних акцій населення здійснюється під впливом політичних подій і (або) політичних лідерів, важко розраховувати на дієві процеси соціально-економічного залучення або протидії соціально-економічному відторгнення. Таким чином, соціально-економічне відторгнення є багатовимірним феноменом, який можна і потрібно вимірювати. Особливості місцевих умов значно впливають на ступінь відторгнення. Необхідно розірвати замкнуте коло соціально-економічного відторгнення і забезпечити сприятливі умови, що обмежують ризики соціально-економічного відторгнення і підвищують можливості людини брати участь в житті суспільства. Зосередження уваги лише на скороченні бідності за доходами або на процесі економічного залучення не сприятиме вирішенню проблеми соціально-економічного відторгнення. Соціально-економічне залучення вимагає комплексних підходів, орієнтованих на вирішення проблем відторгнення у всіх напрямках суспільного життя одночасно.

Список використаних джерел

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ „Перун”, 2009. – 1791 с
2. Sharon, H. K. (2012) Outside advantage: Can social rejection fuel creative thought? / Sharon H. Kim, Lynne C. Vincent, Jack Goncalo. *Journal of Experimental Psychology: General*, 143(3). 605 – 611.
3. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30 – С. 3.
4. Kieselbach, T. (2003). Long-term Unemployment among Young People: The Risk of Social Exclusion. Print press, New York. 120.
5. Головніна О. Г. Основи соціальної економіки: підручник / О. Г. Головніна. – 2-е вид., перероб. та доп. - К. : Центр учбової літератури, 2013. – 648 с.

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА НА МЕСТНОМ УРОВНЕ

Переход к рыночным отношениям, реформирования системы власти в Украине привели к ситуации, когда на местном уровне существуют и, к сожалению, реально противостоят друг другу две силы: предприниматели и остальное население. В обществе выделился слой относительно зажиточных людей и сказалось определенное противостояние между этим слоем и основной массой населения. Обе стороны ведут себя не совсем корректно, что вызывает социальную напряженность в обществе. Предприниматели часто практикуют сокрытия доходов от налогообложения, пытаются действовать "в тени", необоснованно завышают цены на продукцию и услуги, задерживают заработную плату наемным работникам и тому подобное. Это, соответственно, вызывает негативную обратную реакцию населения.

В рамках этой проблемы неадекватной позиция органов местного самоуправления. С одной стороны, бизнесмены также избиратели, причем именно от них во многом зависит нормальная жизнедеятельность общества. С другой стороны, из-за деструктивной деятельности значительной части предпринимателей имеющихся налоговых отчислений не хватает для нормальной работы местной власти по поддержанию инфраструктуры населенного пункта и необходимых социальных выплат.

На сегодня около 70 процентов объектов социальной инфраструктуры переданы на балансы городских, сельских и поселковых советов. Однако, в результате применения действующей схемы межбюджетных трансфертов складывается ситуация, когда органы местного самоуправления лишены возможности самостоятельно решать собственные проблемы: одни - из-за зависимости от дотаций, другие - из-за того, что лишние средства изымаются. Органы местного самоуправления в Украине не способны обеспечить надлежащее финансирование социальной сферы и ее работников: учителей, врачей, работников культуры; способствовать выплате приличной пенсии ветеранам; пособий по безработице и т.д.

Так, основным источником поступления средств в местный бюджет являются различные налоги и сборы. Часть других поступлений, например, от приватизации или аренды коммунального имущества, крайне незначительна. На сегодня субъекты местного самоуправления в Украине очень часто не имеют в своей коммунальной собственности высококорентабельных коммерческих предприятий. При этом имеющихся бюджетных средств катастрофически не хватает даже для обеспечения текущей жизнедеятельности населенных пунктов, не говоря уже о стабильном развитии.

Это означает, что определенные слои населения находятся за пределами справедливого распределения и о реальном социальном партнерстве практически говорить не приходится. При этом, если предположить, что на определенном предприятии конкретного населенного пункта проблемы социального партнерства успешно решаются, то подобная ситуация не означает автоматически благосостояния всего населения этого населенного пункта. Проблему можно решить, только поднявшись над масштабами конкретного предприятия, оценивая

социальное партнерство с позиций города, села, поселка, то есть субъектов местного самоуправления.

В таких условиях именно органы местной власти должны сыграть ключевую роль в налаживании стабильной и эффективной связи между бизнесом и обществом в решении социальных проблем последнего на принципах добровольности и взаимности. Таким образом, выгодами, которые получает бизнес от выполнения принципов социальной ответственности, являются следующие: обеспечение общественной репутации организации; рост доверия населения к деятельности компании, ее товаров и услуг; повышение профессионализма и развитие кадрового потенциала на предприятии, обеспечение лояльности персонала; возможность формирования безопасной среды деятельности и развития компании благодаря своей корпоративной политике; соответствие нормам и стандартам мирового экономического сообщества; возможность формирования партнерских отношений с властными структурами, общественностью и СМИ.

Преимущества, которые получает общество от соблюдения бизнесом принципов социальной ответственности: возможность установления партнерских отношений между бизнесом, властью и общественностью; возможность предоставления адресной экстренной помощи гражданам, нуждающимся; совершенствование и развитие социальной защищенности населения; возможность привлечения инвестиций в определенные общественные сферы; возможность поддержки общественных инициатив, инновационных проектов, развитие социальной и творческой активности населения, сохранения и использования "интеллектуального ресурса" на нужды страны и региона. Результаты социологических исследований определяют основными препятствиями становления и развития социальной ответственности бизнеса следующие: несовершенство законодательной и нормативно-правовой базы, регулирующей возможности участия бизнеса в социальных программах и учебных заведений в формировании социально ответственных специалистов; отсутствие сформированной и эффективной независимой гражданской экспертизы и оценки результатов социальных программ, стандартов и качества подготовки бизнес-специалистов; отсутствие системы поощрения (морального и экономического) ответственных общественных субъектов.

По результатам социологического опроса, проведенного Центром социальных экспертиз Института социологии НАН Украины и благотворительным фондом "Интеллектуальная перспектива", в котором приняли участие 811 предприятий различных размеров, форм собственности и сфер деятельности, бизнес-структуры позиционируют свое отношение к аспектам социальной ответственности следующим образом: к реализации социальных проектов 60% респондентов относятся положительно и считают ее полезной для общества в целом; четверть опрошенных продемонстрировала «нейтралитет»; 5% респондентов зафиксировали негативное отношение, оценив такую деятельность как "бесполезную трату времени и ресурсов"; в оценках возможностей своего участия в реализации социальных проектов - 4% респондентов отметили отсутствие каких-либо возможностей бизнес-структур для реализации социальных проектов; треть считает, что эта возможность существует в отношении всех бизнес-организаций; половина опрошенных уверена, что такая возможность есть, но только в отдельных компаниях;

Наряду с этим, более трети коммерческих организаций не принимает непосредственного участия в поддержке социального развития. Это может озна-

чать значительную разницу между готовностью к различным формам социального инвестирования, желанием быть социально ответственными и реальной практикой хозяйствования. Такая тенденция связана, очевидно, с тем, что сектор бизнеса сам требует значительной институциональной поддержки. Большинство предприятий и предпринимателей испытывают правовую незащищенность и пытаются накапливать капитал для собственного развития, отодвигая потребности общества на второй план.

Интересным фактом последних лет является то, что население ожидает благотворительную помощь, прежде всего от коммерческих структур, а уже после от государства и его органов социальной опеки. Это свидетельствует о некоторой переориентации настроений населения и их отказ от патерналистских ожиданий в отношении государства. По данным исследования проекта AISEC, наименьшая осведомленность о социальной ответственности бизнеса характерна для предприятий транспорта и предоставляющих бытовые и коммунальные услуги - 52,9% и 57,5% соответственно. Больше осведомлены о концепции социально ответственного бизнеса компании финансового сектора (94%), производства промышленных товаров (84,5%) и торговли (83,2%). Значительные различия наблюдаются на региональном уровне.

Проблемы стимулирования участия коммерческих организаций в решении приоритетных социальных проблем населенных пунктов до сих пор комплексно не рассматриваются ни на местном, ни на общегосударственном уровне. В этих условиях вопросы стимулирования участия коммерческих организаций совместно с органами местного самоуправления в осуществлении социальной политики часто решаются этими органами хаотично и непоследовательно, что в свою очередь тормозит привлечение негосударственных субъектов и их дополнительных ресурсов в работу по развитию социальной сферы.

Наиболее эффективными мерами, которые бы распространяли принципы социальной ответственности бизнеса в украинском обществе и стимулировали коммерческие организации к решению социальных проблем являются следующие: создание благоприятных организационно-правовых условий для деятельности субъектов хозяйствования, участвующих в решении социальных проблем; предоставление льгот по налогам, сборам, арендной плате и другим платежам предприятиям и организациям, которые занимаются шефской, спонсорской, благотворительной деятельностью; целевая финансовая поддержка негосударственных субъектов социальной политики за счет бюджетных средств; применение экономических и других санкций к тем, кто действует в ущерб социальным интересам территориальной общины.

Список использованных источников

- 1 Бурлуцкий С.В. Соціальне партнерство та корпоративна відповідальність: гомеостатичний підхід / С.В. Бурлуцький // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр., ДНВЗ КНЕУ: 2014. - №1(7). – С.120-125
- 2 Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів / А.Колот // Економічна теорія. - 2013. - №4 – С. 5-27

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: PROBLEM OF CONCEPTUALIZATION

Business is an institution generated by social development. Therefore, business organizations are to bear responsibility before the society and meet certain public expectations. When discussing corporate social responsibility (CSR), some prefer corporate responsibility (CR) to avoid the assumption that it is limited to “social” concerns (strategic philanthropy and community relations). Others use “social” responsibility to avoid the stigma that this topic only relates to businesses driven to place profit over social principle. Those who prefer “social” without the modifier “corporate” recognize that non-profits and governmental organizations are and should be held to responsibility standards [1].

There are different other related terms to CSR: Corporate Social Performance (CSP), Corporate Financial Responsibility” or “Socially Responsible Investments” (SRI), “Sustainable and Responsible Investing” which stands for an investment style “that considers environmental, social and corporate governance criteria (ESG) to generate long-term competitive financial returns and positive societal impact. Another term that is also closely linked to CSR is “Social Accountability”, which means that companies are accountable to their stakeholders for their performance on social issues, just as they are accountable to their shareholders for financial issues. The term “philanthropy” as a part of corporate societal marketing covers other fields (alongside with sponsorships, advertising with social dimension, cause-related marketing, licensing agreements, social alliances, traditional volunteerism etc).

By whatever name, interests of organizations cannot long be at odds with mutual interest and common good. Comprehensive review of CSR conceptualizing is reasonable to commence with Milton Friedman’s idea of CSR as of the only responsibility of publicly held companies to increase profits. It is regarded as the key indicator, the efficiency paradigm of organizational excellence. There are a number of problems with this deceptively simple definition. Companies are part of society and their business decisions have unavoidable social consequences. The role of companies is to provide society with goods and services legally, efficiently and profitably. In fulfilling their primary purpose, they can choose to undertake such social activities that are believed to be in their corporate interest and have the support, for publicly-quoted companies, of their shareholders.

Instrumental understanding of the concept of CSR can be found in the works of M. Porter - the founder of the concept of strategic management. Proceeding from the traditional understanding of CSR as "corporate philanthropy" ("discretionary" activity) Porter, in fact, acknowledged such changes in the stakeholders’ expectations the essence of which may be expressed as follows: the rejection of such activities is equal to the loss of competitive advantage. The theory of CSR as an independent concept of strategic management is inextricably linked with the stakeholder concept, according to which organizational wealth generating is a summary indicator of the organization's ability to generate benefits for all its stakeholders in the long time period. Since all the firm’s resources are represented by a network of stakeholders, interaction with customers, employees, suppliers, investors and so on form the organizational capacity to

generate wealth through the development of so-called "asset relationship". The development of "asset relationship" obviously implies a balanced rational response of the company to the system of stakeholders' conflicting expectations [2].

A leading model of CSR is Carroll's four-part pyramid. The CSR pyramid was framed to embrace the entire spectrum of society's expectations of business responsibilities and define them in terms of categories. According to the model, four kinds of social responsibilities constitute total CSR: economic ("make profit"), legal ("obey the law"), ethical ("be ethical"), and philanthropic ("be a good corporate citizen"). According to Carroll, the use of a pyramid to depict the conceptual model of CSR is intended "to portray that the total CSR of business comprises distinct components that, taken together, constitute the whole." The model categorizes the different responsibilities hierarchically in order of decreasing importance. The most fundamental is economic responsibility, "all other business responsibilities are predicated upon the economic responsibility of the firm, because without it the others become moot considerations". Businesses are expected to operate within the framework of law, thus legal responsibility is depicted as the next layer of the pyramid. Following is ethical responsibility defined in terms of "those activities or practices that are expected or prohibited by society members even though they are not codified into law." Last in importance, at the top of the pyramid, is philanthropic responsibility, which is discretionary in nature. In the main, the pyramid purports to describe a necessary and sufficient set of obligations that socially responsible businesses should simultaneously fulfill, taking into consideration their decreasing importance [3].

"New" understanding of CSR concept was developed by P. Drucker. Suggesting the idea of compatibility of the categories of profitability and responsibility, the author emphasizes that true "social responsibility" implies "... the taming of the dragon". It envisages the process of transforming social problems into economic opportunity and economic benefit, into productive capacity, staff competence, well-paying job and, finally, wealth": "Tomorrow's top management, however, is likely to be a distinct and separate organ: it will stand for the company. One of the most important jobs ahead for the top management of the big company of tomorrow, and especially of the multinational, will be to balance the conflicting demands on business being made by the need for both short-term and long-term results, and by the corporation's various constituencies: customers, shareholders (especially institutional investors and pension funds), knowledge employees and communities" [4].

The above mentioned testifies to the fact that a universal definition of CSR is very problematic, as it strongly depends on the business system and the industry itself. CSR cannot be considered in relation to society as a whole. On the one hand, different social groups or stakeholders (including individuals, groups and organizations that affect the company's taking decisions and (or) are affected by these decisions) have also different expectations and requirements on business. On the other - each stakeholder puts forward to business economic, legal, ethical and philanthropic expectations. Therefore, each company is supposed to respond to a complex system of conflicting expectations through developing appropriate rational response. So the company's management has to solve a set of problems that covers a wide range of discourse: from ranking of stakeholders, balancing of counter configurations for each stakeholder's expectations to conflicting expectations and responses throughout the system stakeholders, as well as the problem of synergy.

The real measure for the socially responsible corporation is not organizing itself to lead social change. The true issue is the ability to organize itself to anticipate and to respond appropriately to social change. When to react to social change is a critical decision in which public relations plays a crucial role. Corporations which react early and voluntarily are, by and large, regarded as socially responsible - or, at the very least, responsive to social change. Those who wait until the deadline are usually condemned for being unresponsive to social needs and requirements.

References

- 1 The Institute for Public Relations (IPR) [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.instituteforpr.org/corporate-social-responsibility/>
2. Post J. E., Preston L. E., Sachs S. Redefining the Corporation: Stakeholder Management and Organizational Wealth [Електронний ресурс]. – Режим доступу <https://books.google.com.ua/booksPostJ.E.,PrestonL.E.,SachsS.RedefiningtheCorporation:StakeholderManagementandOrganizationalWealth>
3. Carroll Archie B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders [Електронний ресурс]. – Режим доступу https://www.researchgate.net/publication/4883660_The_Pyramid_of_Corporate_Social_Responsibility_Toward_the_Moral_Management_of_Organizational_Stakeholders_Business_Horizons_344_39-48
4. Drucker P. The Next Society The Economist, Nov. 3 2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.economist.com/node/770819>

Сычева О.В., канд. экон. наук, доцент,
Карвицкая Г.В., канд. экон. наук, доцент,
РГУ имени С.А.Есенина (Россия)

СОЦИАЛЬНО-ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА, ВЛАСТИ, ГРАЖДАНИНА: НЕОБХОДИМОСТЬ КОМПЛЕКСНОГО АНАЛИЗА

Сегодня, как никогда ранее, приобретает особую актуальность проблема социально-ответственного поведения бизнеса и власти. Отклонения от нормативной модели, когда вне правового поля существуют неформальные способы взаимодействия властных и экономических структур, приводят к разрушению баланса публичных и частных интересов, развитию коррупции, становятся на пути эффективного взаимовыгодного сотрудничества стран на постсоветском пространстве, в конечном итоге приводят к негативным социальным последствиям.

В этой связи обсуждение вопросов социальной ответственности бизнеса и власти, социальной справедливости, этики бизнеса и их решение становятся важным условием построения цивилизованной модели взаимодействия всех участников рыночного процесса.

Однако в дискуссиях последнего времени понятие социальной ответственности используется чаще всего в контексте критики современного бизнеса. Давно известно, что рынок - социально - индифферентная система, приоритеты в решениях хозяйствующих субъектов отдаются экономической эффективности, но не социальным вопросам. Последние входят в круг их рассмотрения постольку, поскольку это может принести в перспективе определенную выгоду, либо под давлением иных, неэкономических факторов: государства, профсоюзов, личных моральных установок. Слабость или неразвитость этих институтов,

общая макроэкономическая нестабильность в обществе, приоритет краткосрочных целей над долгосрочными, проблемы выживаемости на рынке оттесняют социальные вопросы на последний план.

Социальную ответственность бизнеса нельзя рассматривать изолированно от проблемы социальной ответственности государства, власти. В понимание последней у нас вкладывается не только выполнение государством традиционных социальных функций, но и ответственное отношение к самому бизнесу, к созданию условий для его развития. Утрата государством своей социальной сущности происходит тогда, когда интересы государства подменяются интересами чиновников или отдельных экономических группировок. Социальная ответственность населения – еще один аспект проблемы. Сознательная покупка контрафактной продукции, страх или нежелание выступить на защиту своих трудовых прав или прав потребителя и, тем самым, поощрение нелегального бизнеса проч. – безответственны не только с точки зрения личных интересов граждан, но и общества в целом. Таким образом, становится очевидной тесная взаимосвязь социальной ответственности бизнеса, власти, гражданина и необходимость глубокого системного исследования этого вопроса с позиций многих наук. Рамки статьи позволяют выделить лишь некоторые аспекты в экономических исследованиях этой проблемы, а именно – попытаться подойти к рассмотрению социальной ответственности как экономической категории, как системе распределительных отношений.

Социальная ответственность как категория экономики, по нашему мнению, выражает отношения между участниками рыночного процесса по поводу разделения социальных полномочий (ответственности) и распределения на этой основе финансовых ресурсов общества для их реализации. В современном обществе социальная ответственность носит императивный характер и выражается прежде всего в социальных инвестициях – затратах части средств общества на социальное развитие – например, в государственном финансировании социальной сферы, предоставлении бизнесом дополнительной медицинской страховки работникам или участии в строительстве объектов социальной инфраструктуры в местном сообществе, в затратах на экологию и проч. Социальная ответственность выражается в экономических решениях субъектов рынка о выделении или невыделении финансовых ресурсов на цели социального характера, включении или невключении социальных вопросов в объект рассмотрения при экономическом выборе. Какие механизмы, мотивы оказывают влияние на подобного рода решения? Может ли общество с помощью своих институтов воздействовать на них? Одним из важнейших механизмов, регулирующих социально-экономические процессы в обществе, является бюджетно-налоговый, где инструментами распределения и перераспределения общественных ресурсов выступают налоги и государственные расходы. С помощью этих инструментов очерчивается некая финансовая и нормативно-правовая граница социальной ответственности каждого экономического агента. В современных реформах межбюджетных отношений, социального страхования, налоговой системы, административной и проч. как раз и ведется поиск той оптимальной или минимально необходимой доли социальной ответственности, которую должны нести власть, бизнес, домохозяйства. Границы ответственности должны отражать баланс интересов общества и предпринимателей, и соответствовать той доле ресурсов, которой распоряжается той или иной институт. Так, например, в трактовке социальной ответственности целесообразно дифференцировать роль малого и крупного бизнеса. федеральных, региональных и местных уровней власти.

Острота рассматриваемой проблемы в значительной степени порождена несправедливым и неэффективным распределением в нашем обществе ресурсов и ответственности. Такой дисбаланс ярко проявляется в межбюджетных отношениях: смещение налоговых поступлений в пользу Центра, а социальных полномочий - на местный уровень; в распределении доходов населения: в России в первое десятилетие нынешнего века на долю 20% наименее обеспеченного населения приходилось 5–6% доходов, а доля 20% населения с наибольшими доходами в общем объеме доходов населения все годы превышала 45%. [1]. При этом бремя расходов социального характера – на медицинское обслуживание, образование ложится у нас на эту самую небогатую часть населения, тому способствует и пропорциональная ставка подоходного налогообложения и неформальные поборы в соответствующих учреждениях. В 90-е годы Россия стала превращаться «рай для присвоения ренты»: рентные доходы превышали 80% российского ВВП [2, с. 115]. В то же время вряд ли можно говорить о примерах высокой степени социальной ответственности олигархического бизнеса.

Проблема распределения, являясь прежде всего экономической, не может быть понята, описана и решена только с помощью инструментов экономического анализа. Экономика – часть культуры, а значит, не бывает чисто экономических процессов. Экономические субъекты – участники распределительных и перераспределительных процессов являются носителями определенной хозяйственной культуры, определенных, наработанных веками традиций деловых взаимоотношений, национального экономического менталитета. Культурологический подход к проблеме необходим и актуален для современной экономической науки, которая делает серьезный поворот от неоклассики к идеям институционализма. Известно, что неправовые практики в России ложатся на хорошо подготовленную почву «правового нигилизма». «Не я виноват, - писал В.О. Ключевский, - что в русской истории мало обращаю внимания на право: меня приучила к тому русская жизнь, не признававшая никакого права» [3, с.68]. Учет национальной ментальности и традиций может помочь найти правильное сочетание между публично-правовым регулированием и саморегулированием в рамках корпоративных структур, что резко сузит зону «неформального», «теневое право» в решении социальных вопросов общества.

Таким образом, формирование социально-ответственного поведения граждан, в каких бы ипостасях они не выступали: бизнесмен, чиновник, домохозяйка – возможно только при условии комплексного, системного подхода, совершенствуя всю совокупность институтов современного общества.

Список использованных источников

1 Перов Е.В. Дифференциация доходов населения как признак социально-экономической конфликтности общества. Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. - <http://uecs.ru/uecs-75-752015/item>.

2 Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ). Под ред. д.э.н., проф. Р.М.Нуреева. Изд.второе, исправленное и дополненное Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ», № 160. М.: Московский общественный научный фонд, 2003.

3 Ключевский В.О. Афоризмы. Исторические портреты и этюды. Дневники. М.: Мысль, 1993.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

В системе многоуровневого формирования социальной ответственности важную роль играет исследование институционализации миграции населения как сложного социального процесса, тесно связанного с изменением экономической структуры и размещения производительных сил на постсоциалистическом пространстве, с ростом социальной и трудовой мобильности населения.

Определение миграционной системы исходит из наличия относительно многочисленных самоподдерживающихся миграционных потоков между странами, которые связаны между собой политическими, экономическими и культурными связями. Существует пять крупнейших миграционных систем в мире: Североамериканская, Европейская, система, объединяющая страны Персидского залива, Азиатско-Тихоокеанская и Евразийская. Россия является источником миграционных потоков, направляющихся в другие страны мира. Россия, как центр новой миграционной системы, выступает как посылающая и в гораздо большей степени — как принимающая и транзитная страна.

Существует большое разнообразие потоков международной миграции: миграция на постоянное место жительства; потоки вынужденных мигрантов; временная трудовая миграция; транзитная миграция; незаконная миграция. Миграционный поток из России, Украины и Беларуси на Запад состоит из различных категорий мигрантов: бизнес-мигрантов; временных трудовых мигрантов; эпизодических мигрантов-«челноков»; незаконных мигрантов; транзитных мигрантов. Таким образом, если в первые десять лет после крушения социалистической системы в Европе центрально-европейские государства (Польша, Чехия, Словакия, Венгрия, Словения) оказались в своего рода промежуточном положении на европейском миграционном поле, испытывая на себе миграционный приток из соседних с востока стран и отток населения в более преуспевающие государства Западной Европы, то сейчас они оказались прочно «пришвартованы в гавани Европейского Союза». Это означает, что самое начало нынешнего столетия является свидетелем нового изменения условных границ внутри европейского миграционного пространства, которое неизбежно скажется на будущих миграционных тенденциях на континенте.

Миграционные процессы в России в минувшее десятилетие определялись влиянием отрицательных и положительных факторов. К отрицательным факторам относят распад бывшего СССР, проявления национализма, терроризм, снижение степени безопасности отдельных участков Государственной границы РФ, ухудшение качества жизни людей и состояния окружающей среды, экономическая нестабильность и социальные конфликты. В то же время к положительным факторам относятся демократизация общественно-политической жизни, реализация конституционного принципа свободы международной миграции рабочей силы, развитие цивилизованности рыночных отношений и вхождение в международные продуктовые и финансовые потоки.

Основными приоритетами совершенствования регулирования трудовой иммиграции всё больше становятся либерализация законодательства по привлечению и использованию трудовых мигрантов из стран СНГ и борьба с незаконной миграцией иностранных граждан и лиц без гражданства [2]. Современная миграционная ситуация в Российской Федерации, являясь следствием сложной геополитической и социально-экономической обстановки, свидетельствует о том, что для достижения социального процветания и экономического прогресса требуются твердая воля и социальная ответственность государства одновременно с вниманием всего российского общества к достижению в стране прочного правопорядка продуманного экономического механизма в области регулирования миграционных процессов.

Можно выделить следующие основные направления регулирования миграции: обеспечение контроля за иммиграционными процессами в Российской Федерации и их безопасностью; создание оптимальных условий для интеграции вынужденных мигрантов; содействие привлечению мигрантов на работу в Российскую Федерацию с учётом потребности экономики страны в трудовых ресурсах; создание условий для возвращения внутри- и трансгранично-перемещенных лиц, покинувших места постоянного проживания; поддержка и развитие взаимоотношений с соотечественниками за рубежом; оптимизация внутренних миграционных процессов и содействие эффективному использованию трудовых ресурсов; создание условий для сохранения и дальнейшего формирования населения в северных, восточных и приграничных районах Российской Федерации; содействие добровольному переселению соотечественников из зарубежных стран, особенно высококвалифицированных.

Россия постоянно совершенствует всестороннюю научно-обоснованную систему регулирования миграционных процессов в Российской Федерации на основе новой Концепции регулирования миграционных процессов в Российской Федерации в условиях выросшей международной террористической угрозы. Практика всестороннего государственного регулирования миграции и вопросы распределения компетенции между федеральными органами власти и органами власти субъектов Российской Федерации постоянно находятся в процессе совершенствования. Важно разработать оптимальное государственное регулирование миграции в единстве законодательного, институционального, финансового, информационного, научного и кадрового обеспечения. Важно не только обеспечить совершенствования российского законодательства по вопросам привлечения иностранной рабочей силы, но и упростить алгоритм правоприменительной практики.

Основными особенностями и деформациями современного российского законодательства по вопросам привлечения в страну иностранной рабочей силы являются ориентация на использование временной трудовой иммиграции и превалирование в иммиграционной политике запретительных и административных мер. Согласно учётным данным и экспертным оценкам Федеральной миграционной службы МВД России если в 2003 году в нашей стране было 400 тыс. легально работающих и 3,8 млн. нелегальных трудовых иммигрантов, то в 2015 году их количество выросло на порядок и одновременно соотношение легальных и нелегальных мигрантов изменилось в обратную сторону – 9:1.

Временная трудовая иммиграция выгодна работодателям как источник дешевой и качественной рабочей силы, поэтому предпринятые меры по сниже-

нию транзакционных расходов на оформление миграционных формальностей с одновременным ростом доли квалифицированных рабочих иммигрантов из ближнего зарубежья привели к таким структурным изменениям. Снижение объёма нелегальной иммиграции обусловлено снижением масштабов развития серой и теневой экономики в России, институциональными изменениями факторов спроса на нелегальных мигрантов. Причем сокращение нелегалов коснулось в основном неквалифицированной рабочей силы, которая была занята в строительстве, сфере торговли, жилищно-коммунальном хозяйстве на условиях полурабского труда и нечеловеческих условий жизни на самих строительных объектах и др. Выявление таких преступлений со стороны российских работодателей и целых сетевых структур поставки таких работников позволило повысить занятость официально оформленных мигрантов и российских рабочих.

Важную роль в таких структурных сдвигах сыграла разработка законодательных механизмов совершенствования учёта иммигрантов, введение зарплатных проектов на основе использования банковских электронных карт. Другой блок иммиграционной политики касается институциональных форм закрепления иммигрантов в стране, интегрирующих их в российское общество, стимулирующих их обучение востребованным специальностям среднего специального образования на внебюджетной основе [1, с.10].

Для этого необходима дальнейшая либерализация иммиграционного законодательства и селективный отбор мигрантов в соответствии с потребностями страны в трудовых ресурсах, с учётом геополитических интересов, угроз безопасности страны со стороны терроризма и наркотрафика, демографических проблем России. Актуальность либерализации иммиграционного законодательства России обусловлена целым рядом причин: - нынешней депопуляцией населения страны и снижающимися объёмами иммиграции; - неблагоприятным прогнозом развития российского рынка труда и ожидаемым сокращением численности трудовых ресурсов; - возрастающей ролью иммиграции как источника пополнения населения страны трудоспособным населением.

Между тем, в потребность в трудовой иммиграции в России постоянно повышается из-за нарастающего дефицита трудоспособных профессиональных работников. Согласно последнему, самому оптимистическому прогнозу, даже при условии существенного повышения рождаемости (с 1,3 детей на женщину плодородного возраста до 2,2 детей), прекращения роста смертности и её сокращения до уровня западноевропейских стран, необходимо повышать иммиграционный прирост до 1 млн. человек в год. Благодаря активной государственной поддержке рождаемости детей уже с 2010 года начался небольшой прирост численности населения России. Но при этом численность населения рабочих возрастов всё равно пока снижается по прогнозам до 2021 года.

По расчётам Центра демографии и экологии человека Института народнохозяйственного прогнозирования РАН при экстраполяционных сценариях прогноза миграции (сохранении сложившихся тенденций) численность населения России будет быстро убывать до 98 млн. человек в 2051 году. В случае стабилизационного варианта прогноза численность населения России до 2100 года могла бы сохраниться на нынешнем уровне (порядка 144 млн. человек). Но при этом доля мигрантов и их потомков должна достигнуть уже в середине XXI века свыше половины населения. Таким образом, прогноз демографического развития и рынка рабочей силы свидетельствует о необходимости обеспечения значи-

тельного притока трудовых ресурсов, увеличения ежегодной иммиграционной квоты до 1 млн. человек. Причем, это должны быть молодые люди, обладающие среднеспециальной высокой квалификацией, умеющие быстро адаптироваться к меняющейся ситуации на рынке труда, специалисты широкого профиля с практическим опытом работы.

Список использованных источников

1. Васильев, П.П., Шевелева О.М. Современные тенденции формирования трудового потенциала и развития интеллектуального капитала / П.П. Васильев, О.М. Шевелева // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2014. – № 5.

2. Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом (утв. Указом Президента РФ от 22 июня 2006 г. N 637) с изменениями и дополнениями от 30 июня 2009 г., 12 января 2010 г., 14 сентября 2012 г., 4 апреля, 1, 25 июля, 19 декабря 2014 г., 25 февраля 2016 г.// http://base.garant.ru/189653/#block_1000#ixzz46SGY5ROx.

Гаршина О.К., канд. экон. наук, профессор,
Донбасский институт техники и менеджмента
Международного научно-технического университета

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ПОСТСОВЕТСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Трансформационная постсоветская экономика еще долго будет представлять собой привлекательный объект для научного исследования. До сих пор дискуссионными являются вопросы о сущности и критериях зрелости переходных экономик, о наиболее эффективных путях экономико-правовых преобразований в развитое, социально адаптированное рыночное хозяйство, о стратегических ориентирах социально-экономической трансформации постсоветских экономик.

Мы придерживаемся вывода о том, что в Украине, так же, как и в Российской Федерации, сформировалась олигархо-бюрократическая мутация позднего капитализма полу-периферийного типа [1, с. 3]. Подчеркнем, что в первые годы независимости Украина была самым развитым государством из всех постсоветских стран, так как она получила в наследство от СССР развитое промышленное производство с высокой долей добавленной стоимости, эффективное сельское хозяйство, развивающееся в благоприятных природно-климатических условиях, высокопрофессиональный кадровый и научный потенциал. Однако за годы независимости многие преимущества были утрачены, экономика до 2010 года сократилась примерно на 30% [2, с. 15] и еще на 24% за последние два года [3]. Намечались неблагоприятные тенденции в развитии украинской экономики:

- формирование экспортно-сырьевой модели экономики, в которой преобладают отрасли с низкой добавленной стоимостью (по оценке Кабинета Министров накануне экономического кризиса 2008-2009 годов доля сырьевой продукции в структуре промышленности Украины составляла 70% [4].);
- отсутствие механизмов инновационного развития;
- расширение теневой экономики вследствие развития в ней коррупционных процессов (по данным министерства экономического развития и торговли

уровень теневой экономики в Украине по методу «затраты населения – розничный товарооборот» в 2012 году составил 45% от официального ВВП [5]);

- высокая зависимость от импорта многих потребительских товаров, что в условиях галопирующей инфляции и резкого падения курса гривни сокращает потенциал торговли, превратившейся в одну из главных отраслей в отраслевой структуре ВВП. По оценкам экспертов [6], потребительская корзина украинцев примерно на 45% сформирована за счет импортных товаров (компьютеры, телефоны, некоторые продукты питания и т.д.), которые невозможно заменить.

Кроме того, нормативные решения о разрыве многих внешнеэкономических связей украинских предпринимателей, отсутствие мер государственной поддержки предприятий сферы материального производства, позволяют сделать вывод о том, что сокращение украинской экономики будет только прогрессировать. В свою очередь прогрессирующее сокращение национальной экономики усиливает слабость международного статуса украинского государства. В таких условиях напрашивается предположение о том, что создание растущей экономики в Украине является стратегическим ориентиром ее социально-экономической трансформации. Однако любые социально-экономические преобразования подсознательно осуществляются с целью улучшения материального благополучия людей. Именно желание добиться лучшей жизни становится главным стимулом экономической и политической активности миллионов людей. Поэтому мы относимся к группе сторонников органического «эволюционного созидания» по классификации Г.Б. Клейнера [7, с. 18], и считаем, что переход к развитой рыночной экономике является не целью, а средством достижения цели «лучшей жизни». А главными стратегическими ориентирами социально-экономической трансформации постсоветских экономик должны быть:

- обеспечение высокого качества жизни людей;
- исчезновение нищих как социального слоя;
- уменьшение чрезмерной социально-экономической дифференциации в обществе (что воспринимается как установление социальной справедливости);
- сбалансированное развитие экономики;
- гармоничное и бесконфликтное развитие общества.

Достижение вышеуказанных ориентиров возможно только путем создания эффективного рыночного механизма, обеспечивающего реализацию экономических интересов всех субъектов постсоветской экономики. Формирование такого механизма напрямую связано с созданием гарантий правовых условий обеспечения политических и экономических свобод граждан. Таким образом, преобразование трансформационной экономики в развитую рыночную становится инструментом достижения главных стратегических ориентиров социально-экономического развития общества.

С учетом особенностей современного состояния украинской экономики формирование эффективного рыночного механизма возможно только на основе преодоления обозначенных выше негативных тенденций ее развития. Современная экономика – это, прежде всего, экономические взаимосвязи хозяйствующих субъектов, основанные на долгосрочных контрактах. Поэтому возрождение украинской экономики возможно только на основе реанимирования промышленных предприятий, которые по не зависящим от них причинам потеряли долгосрочные контракты с традиционными потребителями. Таким образом, основными направлениями преобразований трансформационной экономики должны быть:

- усиление диверсификации, как в сфере производства, так и в сфере услуг;
- изменение отраслевой структуры экономики;
- детенизация экономики, снижение ее коррумпированности и перевод деятельности фрилансеров на легальную основу с уплатой ими налогов в полном объеме;

- мобилизация неорганизованных сбережений домохозяйств через привлекательные финансовые инструменты как источника инвестиций в экономику.

Под оптимизацией отраслевой структуры экономики мы понимаем:

- увеличение доли отраслей с высокой добавленной стоимостью, и, прежде всего – машиностроения;
- расширение сектора IT-услуг в сфере услуг украинской экономики;
- развитие туристического и курортного бизнеса с последующим увеличением их доли в ВВП.

Необходимость проведения структурных преобразований экономики возлагает на украинскую элиту особую социальную ответственность. Любая политическая элита, дорвавшаяся до экономической власти, реализует, прежде всего, свои экономические интересы, отличительной характеристикой которых является престижное потребление, и перераспределение определенной части национального достояния в пользу представителей элиты. Довольно быстрая смена политических элит за столь короткое время усилила экономическую дифференциацию украинского общества.

Меняющие друг друга украинские политические элиты действовали как временщики, рассматривая Украину только как место производства прибыли. И только изменение экономического менталитета новой украинской политической элиты, осознание того, что Украина – это не место производства прибыли, а прежде всего дом, который надо достраивать, поддерживать в жилом состоянии может привести к адекватным политическим решениям и приблизить страну к стратегическим ориентирам социально-экономической трансформации постсоветской экономики.

Список использованных источников

1. Бузгалин А.В. Запад-Украина-Россия: многомерность противоречий – определенность позиции. – 2014 г. – Режим доступа <www.alternativy.ru>
2. Економіка України за 1991-2009 роки (за загальною редакцією академіка НАН України В.М. Геєця, членів-кореспондентів НАН України А.І. Данилишина і О.Г. Осауленка). Інститут економіки та прогнозування. – Київ: Держкомстат України, 2010 рік. – 112 с.
3. Офіційний сайт Головного управління статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу <<http://www.ukrstat.gov.ua>>
4. Кораблин С. Украина постиндустриальная. Электронный ресурс. – Режим доступа <<http://gazeta.zn.ua/>>
5. Официальный сайт Министерства экономического развития и торговли Украины. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <<http://www.me.gov.ua>>
6. Шапран В. «Доллар-гривна» в поисках эффективной политики курсообразования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <<http://www.blog.ubr.ua>>
7. Клейнер Г.Б. Какая экономика нужна России (опыт нормативного системного анализа). - Глобальный мир: многополярность, антикризисные императивы, институты. – Материалы международной научно-практической конференции. - Ростов-на Дону, 22-24 мая 2014г. – Т. 1. - С. 17-30.

СЕКЦІЯ 2

ПРАВО. ПРАВОВЕ ТА ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Єфімов М.В., народний депутат України VIII скликання,
перший заступник голови Комітету Верховної Ради України
з питань промислової політики та підприємництва

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

Ринкові трансформаційні процеси останніх десятиріч обумовили досить значну тенденцію до посилення проблем регіонального розвитку. Це стало результатом реалізації в Україні кланово-олігархічної моделі державно-монополістичного капіталізму. Офшорна організація бізнесу, недовідтворення основних фондів створили всі умови для переливу капіталу в закордонні активи. Проблеми виживання країни, її цілісності як державного утворення постали не тільки перед правлячими елітами, вони стосуються усього суспільства. Легітимність влади можлива тільки за умов максимального задоволення запитів суспільства щодо локалізації збройного конфлікту в Донецькій та Луганській областях та недопущення економічного колапсу. У цьому сенсі прийнятий Європейський вектор розвитку України є тільки загальним закликком, а от його реалізація і підтримка широким загалом населення можлива тільки за умов дієвості відповідних реформ у політичній, економічній та соціальній сферах. Це питання неможливо розв'язати ефективно, якщо соціально-економічні параметри окремих регіонів значно гірші за середні по країні, а відносно стабільні території співіснують з депресивними. Теоретичні положення, методологічні та методичні основи стратегічного планування розвитку регіонів знаходяться у центрі уваги багатьох закордонних та вітчизняних дослідників. Обґрунтування концептуальних підходів щодо формування механізмів та інструментів забезпечення сталого економічного розвитку регіонів комплексно розкрито в останніх роботах С. Бурлуцького [1, 2], В. Василенко [3], В. Селіверстова [4] та ін.

Сильна та відповідальна держава при формуванні стратегії свого розвитку повинна враховувати суперечливість інтересів суспільного й приватного секторів та ґрунтуватися на інститутах забезпечення довіри та згуртованості всього суспільства. Досягнення сталих результатів соціально-економічних перетворень потребує погодженого та збалансованого підходу до розвитку. Помірковане згортання державного інституту патерналізму та відповідних очікувань широкого загалу, субституція державних механізмів забезпечення добробуту ринковими є не тільки стрижнем стратегії економічного зростання, а й умовою модернізації соціальної складової розвитку. Стимулювання інвестицій в розвиток освіти, медичного обслуговування та інших соціальних послуг повинно розглядатися як невід'ємна частина економічного зростання, а не як його наслідки. Розвиток сфери соціальних послуг, подолання злиденності, певне вирівнювання майнового розшарування створює додаткові стимули для економічного зростання та дозволяє подолати інституційну «пастку бідності».

Важливим питанням стратегічного планування є ідентифікація об'єктно-суб'єктної підсистеми стратегічного планування. У найбільш загальному розу-

мінні об'єктом є сукупність галузей та сфер життєдіяльності регіону, соціально-економічні процеси в межах регіону та чинники їх динаміки. Також доцільно погодитися з позицією проф. В. Селіверстова у розумінні об'єкту регіонального стратегічного планування як стійкого соціально-економічного розвитку регіональної системи у єдності її людського, природно-ресурсного, виробничого потенціалу та інституціонального середовища [4, с.70]. В сучасних умовах саме інституціональне регіональне середовище (сукупність формальних та неформальних норм та правил, релігійні та етнічні особливості, специфіка самоідентифікації населення) як визначальний чинник соціально-економічної динаміки обумовлює результативність реалізації стратегічних планів.

Затверджена 6 серпня 2014 року Кабінетом Міністрів України Державна стратегія регіонального розвитку України на період до 2020 року відповідає усім теоретичним вимогам. Вона встановлює в якості мети реалізації державної регіональної політики таке: створення умов для динамічного, збалансованого розвитку регіонів України спрямованого на забезпечення соціальної та економічної єдності держави, підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів, активізації економічної діяльності, підвищення рівня життя населення, додержання гарантованих державою соціальних та інших стандартів для кожного громадянина незалежно від місця проживання. Реалізація стратегії передбачає підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів, забезпечення територіальної соціально-економічної інтеграції і просторового розвитку, формування системи ефективного державного управління.

Проте окрім форми, ні за цільовою спрямованістю (навіть у питаннях децентралізації моделі організації влади), ні за сукупністю використовуваних індикаторів ця стратегія суттєво не відрізняється від попереднього варіанту 2006 року. До того ж ця стратегія фактично втратила свою актуальність у зв'язку з підписанням 27 листопада 2014 року Коаліційної Угоди між депутатськими фракціями більшості Верховної ради VIII скликання. Задекларовані в Угоді реформи у сфері публічної адміністрації (децентралізація та місцеве самоврядування), регуляторної політики, енергетики та сільського господарства, соціальної політики потребують відповідної ревізії положень Стратегії регіонального розвитку.

В сучасних умовах одним з перспективних шляхів реформування системи стратегічного планування розвитку регіонів є підхід заснований на соціальній угоді між усіма зацікавленими сторонами: місцевою владою – бізнесом – суспільством. Потреба в соціальній угоді обумовлюється відсутністю лінійної кореляції між доходом на душу населення та основними індикаторами добробуту і якості життя. Це спонукає до перегляду політики стосовно розширення економічних, соціальних і культурних прав. Інакше кажучи, навіть без будь-якого істотного збільшення доходу на душу населення міг би бути розширений доступ до таких суспільних благ, як базова освіта та базові медичні послуги.

М. Портер та М. Креймер у сформульованій ними концепції «створення спільної цінності - CSV» акцентували увагу на необхідності формування бізнесом «правильного» прибутку – прибутку спрямованого на створення соціальних переваг. Вихідним положенням є переплетіння конкурентоздатності фірми та «здоров'я» суспільства. Бізнес потребує успішне суспільство не тільки для формування попиту на продукцію, але й для створення суспільних активів та сприятливих умов для свого функціонування. Суспільству потрібні успішні компанії для створення робочих місць та забезпечення добробуту громадян [5].

Формування суспільної угоди потребує подолання історично закріпленого категоріального принципу надання соціальних допомог. Пріоритети в універсалізації соціальних прав повинні бути спрямовані на надання допомоги безвідносно до джерел та обсягів отримання доходів. Відмова від категоріальної системи на користь адресної може сприйматися суспільством як порушення справедливості, адже соціальна допомога розглядається як визнання суспільних заслуг. При цьому річ не йде про те, на скільки реально потребує соціальної допомоги та або інша категорія реципієнтів. Реально ж нужденні, частіш усього, не мають значних «заслуг» перед суспільством. Отже універсалізація призведе до скорочення соціальної підтримки певних «категоріальних» отримувачів. Розв'язанням такого конфлікту і є формування суспільної угоди щодо створення спільної цінності та встановлення певних суспільних обов'язків до отримувачів соціальних пільг. Це дозволить знизити вірогідність виникнення утриманських настроїв [2]. Інтеграція концепції «створення спільної цінності» до системи стратегічного планування передбачає сукупність додаткових етапів [1].

Етап 1. Ідентифікація цільових соціальних проблем. Базовим питанням є визначення сукупності соціальних (суспільних) проблем, розв'язання яких надає можливість збільшити доходи або зменшити витрати. Це потребує постійного моніторингу кількісних та якісних параметрів задоволення суспільних потреб та аналізу відповідності цих потреб рівням спільної цінності.

Етап 2. Фінансово-економічне обґрунтування. Ідентифікація потенціального суспільного впливу на кожному рівні створення спільної цінності має закінчуватися економічним обґрунтуванням. Як результат, розв'язання певних соціальних проблем впливає на ефективність бізнесу, регіону та національної економіки взагалі. Кожне рішення повинне супроводжуватися моделюванням зв'язки «додаткові витрати – соціальний ефект – зростання ефективності».

Етап 3. Моніторинг створення спільної цінності. Заключний етап передбачає оцінку реалізації за планових заходів щодо створення спільної цінності з економічних та соціальних позицій. Результати такого аналізу дозволяють отримувати нові шляхи та сфери для створення цінності.

Список використаних джерел

1 Бурлуцький С.В. Концепція «створення спільної цінності» в системі стратегічного планування розвитку регіонів / С.В. Бурлуцький // Економіка та право. 2015 - №1 (40). – С. 13 - 19

2 Бурлуцький С.В. Стратегія формування суспільного договору в умовах посилення соціальної стратифікації / С.В. Бурлуцький // Часопис економічних реформ . Луганськ: Луганський національний університет ім. В.Даля - 2015. - № 1 (17). - С. 89-95

3 Василенко В. Парадигма просторового розвитку регіонів: від обґрунтування теорії до практики реалізації / В. Василенко, П. Гудзь // Экономика и управление. – 2011. - №3. – С.14-20.

4 Селиверстов В. Эволюция категорий и принципов регионального стратегического планирования / В. Селиверстов // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2010. - №6 .-т.3. - С.59- 79

5 Porter, M and M The Big Idea: Creating Shared Value; How to reinvent capitalism—and unleash a wave of innovation and growth. Harvard Business Review

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИНСТИТУТОВ СОЦИАЛЬНОЙ И ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Актуальность исследования проблем ответственности определена преобразованиями, происходящими во многих сферах жизни общества, а также особой ролью ответственности в правовой системе. Это проявляется в основаниях ее возникновения, задачах, целях, функциях и как итог в эффективности ответственности.

Современное традиционно сложившееся представление о юридической ответственности предполагает рассмотрение последней как ответственности-наказания, санкции. Однако, хотя ретроспективная ответственность и сконцентрирована в юридической, последняя не исчерпывается ею, равно как "общеупотребительное" понимание ответственности распространяется не только на собственно социальную, но и на юридическую ответственность.

Правовая ответственность является одним из видов общей социальной ответственности и соответственно во всех главных существенных моментах обладает присущими последней свойствами. Следовательно, обращение к проблеме социальной ответственности при исследовании правовой ответственности, безусловно, необходимо, так как это дает нужные методологические посылки для более глубокого, фундаментального исследования изучаемого явления. Поэтому общее понятие социальной ответственности составляет методологическую основу, на которой должна строиться, на наш взгляд, конструкция правовой ответственности.

Социальная ответственность, ее бытие обуславливается необходимостью соподчинять, координировать и корректировать в процессе совместной деятельности действия каждого с действиями других, частный интерес согласовывать с общим. Следовательно, уже тогда, когда имеет место взаимодействие в простейшей форме - двух человек, связанных одним делом, уже тогда возникает ситуация, о которой можно говорить как об отношении ответственной зависимости.

Объективная необходимость в упорядочении и регулировании отношений между людьми, которая реализуется в должном поведении, аккумулирует содержание социальной ответственности. Формой ее выражения служат социальные нормы, которые находят свое закрепление не только в правовых актах - кодексах, законах, но и в уставах общественных организаций, программах, правилах социального общения.

Следовательно, ответственность есть не что иное, как выполнение нормативных требований, а сама нормативность является не переменным свойством ответственности.

Проблема осмысления эффективности юридической ответственности тесно связана с развитием, функционированием и совершенствованием государственной и общественной жизни, а также в меньшей степени зависит и от теоретической разработанности и осмысленности различных правовых явлений.

Проблема эффективности работы общественных и государственных институтов — это проблема всего общества, так как нерабочее состояние одного института рано или поздно приведет к сбоям в работе других.

Как уже говорилось, ожидания общества в отношении с годами менялись, что, в свою очередь, повлияло и на представление общества о его истинной и правильной роли. На данном этапе нам следует разграничить понятия юридической и социальной ответственности. Под юридической ответственностью понимают соблюдение конкретных законов и норм, диктующих, что можно и чего нельзя делать организации. Существуют сотни и даже тысячи законов и норм буквально по каждой теме: например, сколько токсичных веществ может содержаться в промышленных стоках, какие действия при найме работников считаются дискриминационными, какие товары нельзя экспортировать и т.д. Организация, соблюдающая все законы и нормы, ведет себя, как юридически ответственная, однако при этом она не всегда действует, как социально ответственная.

В отличие от юридической социальная ответственность подразумевает определенную степень добровольной реакции организации на социальные проблемы. Эта реакция выходит за рамки законодательства и требований регулирующих органов.

Можно сделать вывод, что основу законности образует строгое, неуклонное соблюдение, исполнение норм права участниками общественных отношений. Именно это присуще законности любого исторического периода независимо от условий места и времени. В конкретных исторических условиях эта сущность наполняется конкретным содержанием и приобретает соответствующие формы. Законность провозглашается, а нередко и закрепляется в законодательстве в качестве принципа, требования соблюдать правовые предписания, обращенного к субъектам общественных отношений. Но вместе с тем в силу различных причин, в том числе и мер государственного принуждения, законность (соблюдение норм права) проявляется в конкретном поведении, деятельности указанных субъектов, т.е. становится методом их деятельности. В результате возникает режим общественной жизни, выражающийся в том, что большинство участников общественных отношений соблюдают и исполняют правовые предписания.

Список использованных источников

1 Новикова О.Ф., Дейч М.Е., Панькова О.В. и др. Диагностика состояния и перспектив развития социальной ответственности в Украине (экспертные оценки): моногр. Донецк, 2014. - 320 с.

2 Бурлуцкий С.В. Соціальне партнерство та корпоративна відповідальність: гомеостатичний підхід / С.В. Бурлуцький // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр., ДНВЗ КНЕУ: 2014. - №1(7). – С.120-125

3 Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів / А.Колот // Економічна теорія. - 2013. - №4 – С. 5-27

БЕЗОПЛАТНА ПРАВОВА ДОПОМОГА ЯК ПРОЯВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВИ

Соціальна відповідальність держави полягає в розробці та реалізації внутрішньої і зовнішньої соціально-економічної політики. Виходячи із свого європейського вибору, Україна повинна започаткувати процес змін, поділяючи основні ідеї та принципи Європейської конвенції про захист прав і основних свобод людини та Європейської соціальної хартії, покладаючи в основу свого подальшого розвитку інтереси людини, її прагнення жити і творити в гармонії зі своїми цінностями, суспільством та природою. Механізм запровадження соціальної відповідальності держави можливий через регламентацію та реалізацію адресних державних концепцій, стратегій, програм тощо.[1, с.172]

З 2011 року в нашій країні вибудовується система надання безоплатної правової допомоги. На мій погляд створення такої системи можна віднести до проявів соціальної відповідальності держави.

Конституційне право кожного на правову допомогу за своєю суттю є гарантією реалізації, захисту та охорони інших прав і свобод людини і громадянина, і в цьому полягає його соціальна значимість. Серед функцій такого права у суспільстві слід окремо виділити превентивну, яка не тільки сприяє правомірному здійсненню особою своїх прав і свобод, а й, насамперед, спрямована на попередження можливих порушень чи незаконних обмежень прав і свобод людини і громадянина з боку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб. [2]

За Законом України «Про безоплатну правову допомогу» право на правову допомогу - гарантована Конституцією України можливість громадянина України, іноземця, особи без громадянства, у тому числі біженця чи особи, яка потребує додаткового захисту, отримати: в повному обсязі безоплатну первинну правову допомогу; певній категорії осіб - безоплатну вторинну правову допомогу у випадках, передбачених цим Законом. [3]

Безоплатна первинна правова допомога - вид державної гарантії, що полягає в інформуванні особи про її права і свободи, порядок їх реалізації, відновлення у випадку їх порушення та порядок оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Безоплатна первинна правова допомога включає такі види правових послуг: 1) надання правової інформації; 2) надання консультацій і роз'яснень з правових питань; 3) складення заяв, скарг та інших документів правового характеру (крім документів процесуального характеру); 4) надання допомоги в забезпеченні доступу особи до вторинної правової допомоги та медіації.

Безоплатна вторинна правова допомога включає такі види правових послуг: захист; здійснення представництва інтересів осіб, що мають право на безоплатну вторинну правову допомогу, в судах, інших державних органах, органах місцевого самоврядування, перед іншими особами; складення документів процесуального характеру.

Право на безоплатну вторинну правову допомогу відповідно статті 14 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» мають такі категорії осіб: 1) особи, середньомісячний сукупний дохід сім'ї яких нижчий суми прожи-

ткового мінімуму, розрахованого та затвердженого відповідно до Закону України "Про прожитковий мінімум" для осіб, які належать до основних соціальних і демографічних груп населення; 2) інваліди, які отримують пенсію або допомогу, що призначається замість пенсії, у розмірі менше двох прожиткових мінімумів для непрацездатних осіб (розмір такого мінімуму становить з 1 січня 2016 року - 1074 гривні, з 1 травня - 1130 гривень, з 1 грудня - 1208 гривень); 3) діти-сироти, діти, позбавлені батьківського піклування, діти, які перебувають у складних життєвих обставинах, діти, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів; 4) особи, на яких поширюється дія Закону України "Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту"; 4) ветерани війни та особи, на яких поширюється дія Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", особи, які мають особливі заслуги та особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, особи, які належать до числа жертв нацистських переслідувань, - на правові послуги стосовно питань, пов'язаних з їх соціальним захистом; 5) особи, реабілітовані відповідно до законодавства України, - на представництво і складання документів, стосовно питань, пов'язаних з реабілітацією; 6) особи, щодо яких суд розглядає справу про обмеження цивільної дієздатності фізичної особи, визнання фізичної особи недієздатною та поновлення цивільної дієздатності фізичної особи, про надання психіатричної допомоги в примусовому порядку, - представництво і складання документів.

Без оцінювання рівня доходів надається вторинна правова допомога особам, до яких застосовано адміністративне затримання, адміністративний арешт, затримання в межах кримінального провадження, запобіжний захід у вигляді тримання під вартою.

Безоплатна вторинна правова допомога надається центрами з надання такої допомоги та адвокатами, включеними до Реєстру адвокатів, які надають безоплатну вторинну правову допомогу. З такими адвокатами центрами укладаються договори на постійній чи тимчасовій основі.

В умовах сучасного життя на сході України, проведення антитерористичної операції, убачається необхідним внесення змін до Закону України «Про безоплатну правову допомогу» щодо надання права отримувати безоплатну вторинну правову допомогу усім внутрішньо переміщеним особам саме за критерієм їх статусу, а також тим, хто лише претендує на отримання такого статусу. Позитивне вирішення такого питання зі сторони Кабінету Міністрів України, який підготував та вніс відповідний законопроект, та Верховної Ради України після розгляду його в сесійній залі Парламенту, свідчило би про подальший крок держави до формування соціальної відповідальності перед її громадянами.

Список використаних джерел

1. Макуха С.М. Соціальна відповідальність держави в процесі включення національної економіки в глобальний економічний простір // Вісник Національного університету «Юридична академія імені Ярослава Мудрого» – 2010. - №3(10) – С. 271-286.

2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Голованя Ігоря Володимировича щодо офіційного тлумачення положень статті 59 Конституції України (справа про право на правову допомогу): Рішення Конституційного Суду України від 30 вересня 2009 року №23-рп/2009// Офіційний вісник України. – 2009. – № 79. – Ст. 2694.

3. Про безоплатну правову допомогу: Закон України від 2 червня 2011 р. // Офіційний вісник України. – 2011. – № 51. – Ст. 2009.

ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ, ЯКІ СТАЛИ ЖЕРТВАМИ НАСИЛЬСТВА

Психічний і фізичний розвиток, життя та здоров'я неповнолітніх є благом, соціальною цінністю, яка була й залишається об'єктом спеціальної уваги з боку законодавства. У своїй діяльності в цьому напрямку Україна виходить з принципів і документів міжнародної спільноти, у першу чергу, з положень Конвенції про права дитини, прийнятої 44-ю сесією Генеральної Асамблеї ООН 20 листопада 1989 року. За статтею 19 цього міжнародно-правового документу держави мають вживати всіх необхідних законодавчих, адміністративних, соціальних і просвітніх заходів з метою захисту дитини від усіх форм фізичного та психологічного насильства, образи чи зловживань, відсутності піклування чи недбалого і брутального поводження та експлуатації, включаючи сексуальні зловживання, з боку батьків, законних опікунів чи будь-якої іншої особи, яка турбується про дитину [1].

Під терміном «наси́льство» маємо на увазі навмисну дію фізичного, психологічного, економічного і сексуального впливу, здійснена проти волі людині та з метою нанесення їй шкоди.

Одним із можливих засобів протидії насильству є кримінально-правова охорона дітей, зокрема, притягнення до кримінальної відповідальності за злочини, передбачені статтями 149, 150, 154, 155, 156, 301, 303, 304 Кримінального кодексу України [2].

У ч.2 ст.149 Кримінального кодексу України говориться, що продаж, інша сплатна передача неповнолітньої особи, а так само здійснення стосовно неї будь-якої іншої незаконної угоди, пов'язаної із законним чи незаконним переміщенням за згодою або без згоди через державний кордон України для подальшого продажу чи іншої передачі іншій особі з метою сексуальної експлуатації, використання в порнобізнесі, втягнення у злочинну діяльність, усиновлення в комерційних цілях, використання у збройних конфліктах, експлуатації її праці, карються позбавленням волі на строк від п'яти до дванадцяти років з конфіскацією майна або без такої [2]. Слід звернути увагу на те, що найчастіше неповнолітні стають об'єктами сексуальної експлуатації. Також є відомими факти про усиновлення (удочеріння) у комерційних цілях, коли дитина приймається в сім'ю на правах сина чи дочки для її наступного використання у жебрацтві, занятті азартними іграми, а також для подальшого укладення щодо неї договорів купівлі-продажу, міни та інших, які передбачають фактичну передачу права власності.

Для того, щоб запобігти торгівлі неповнолітніми, виїзд з України громадян, які не досягли 16-річного віку, у супроводі одного з батьків або інших осіб, уповноважених одним з батьків, здійснюється за нотаріально посвідченою згодою другого з батьків (ч.1 п.4 «Правил перетинання державного кордону громадянами України», затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 1995 р. № 57) [3]. Сьогодні, в умовах конфлікту на сході України, трапляються ситуації, коли один з батьків знаходиться на непідконтрольній території. Єдиним виходом для отримання дозволу на вивіз дитини за кордон у таких випадках буде звернення до суду (ч.2 п.2 «Правил»), подання відповідної позовної заяви.

Стаття 150 Кримінального кодексу України передбачає притягнення до кримінальної відповідальності за експлуатацію дитини. За нею експлуатація дитини, тобто привласнення прибутку між доходами від її праці та виробничими витратами, карається арештом на строк до шести місяців або обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Кваліфікуючими ознаками експлуатації дітей є спричинення істотної шкоди здоров'ю, фізичному розвитку або освітньому рівню дитини: експлуатація декількох дітей; використання дитячої праці в шкідливому виробництві. (ч.2 ст.150 Кримінального кодексу України); вчинення тих самих дій організованою групою (ч.3 ст.150 Кримінального кодексу України) [2]. Сьогодні чинниками, що зумовлюють економічну експлуатацію дітей, є бідність певної частини населення; безробіття дорослих; поблажливе суспільне ставлення до дитячої праці; дитяча бездоглядність та безпритульність [4, с.11]. Часто вирішальну роль у залученні дітей до експлуатації відіграють їхні батьки. Цим вони завдають дітям передусім моральну шкоду, яка полягає у втраті неповнолітньою особою соціальних зв'язків. Експлуатація дитини, котра не досягла віку, з якого законодавством дозволяється працевлаштування, веде до неотримання нею мінімально необхідного об'єму змісту шкільної освіти, обмежує її можливості при виборі професії та майбутньому працевлаштуванні [4, с.14].

У статтях 153-156 Кримінального кодексу України містяться норми права, що дозволяють притягнути до кримінальної відповідальності осіб, які винні у сексуальному насильстві щодо неповнолітніх [2].

Таким чином, наведені положення національного законодавства свідчать, що насильство, жорстоке поводження з дітьми не залишиться безкарним.

Але правовий захист неповнолітніх буде ефективним лише за умови, що випадки насильства, жорсткого поводження з дітьми будуть виявлені. Вжиття невідкладних заходів з ліквідації наслідків жорсткого поводження з дитиною або загрози його вчинення входить до компетенції: 1) органів внутрішніх справ; 2) закладів освіти; 3) закладів охорони здоров'я; 4) центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Координатором заходів щодо захисту дітей від насильства виступають служби у справах дітей [5].

У відповідності зі специфікою діяльності Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти розглянемо заходи дітей від жорсткого поводження з ними або загрози його вчинення, що мають здійснювати заклади освіти. Згідно з «Порядком розгляду звернень та повідомлень з приводу жорсткого поводження з дітьми або загрози його вчинення», затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства охорони здоров'я України від 19.08.2014 р. № 564/836/945/577, заклади освіти:

- здійснюють приймання звернень та повідомлень про випадки жорсткого поводження щодо дитини;

- терміново (протягом однієї доби) передають повідомлення у письмовій формі до служби у справах дітей, органів внутрішніх справ про випадок жорсткого поводження з дитиною чи загрозу його вчинення;

- у межах компетенції вживають заходів щодо виявлення і припинення фактів жорсткого поводження з дітьми або загрози його вчинення в закладах освіти;

- організовують роботу психологічної служби системи освіти з дітьми, які постраждали від жорсткого поводження;

- проводять роз'яснювальну роботу з батьками та іншими учасниками навчально-виховного процесу із запобігання, протидії негативним наслідкам жорстокого поводження з дітьми.

Зазначимо, що від ефективної взаємодії закладів освіти з органами внутрішніх справ, службами у справах дітей залежить вирішення проблеми насильства щодо неповнолітніх. У майбутньому дитина, яка потерпала від насильства, виросте й стане або жорстокою, агресивною, або зламаною, заляканою людиною. Отже, майбутнє Українського народу залежить від того, наскільки волелюбними, впевненими у собі виростуть наші діти.

Список використаних джерел

1. Конвенція про права дитини [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_021.

2. Кримінальний кодекс України // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2001, N 25-26, ст.131 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.

3. Про затвердження Правил перетинання державного кордону громадянами України. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 січня 1995 р. N 57 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.

4. Доляновська І.М. Кримінальна відповідальність за експлуатацію дітей (аналіз складу злочину): Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. юридичних наук (12.00.08) / Київський національний університет внутрішніх справ. – Київ, 2008. – 20 с.

5. Про затвердження Порядку розгляду звернень та повідомлень з приводу жорстокого поводження з дітьми або загрози його вчинення. Наказ Міністерства соціальної політики України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства охорони здоров'я України від 19.08.2014 р. № 564/836/945/577 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1105-14>.

Еремкин Е., канд. техн. наук, доцент,

Гудыма А., асистент,

Донбасская государственная машиностроительная академия

ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ НА ОБЪЕКТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ (АВТОРСКОГО ПРАВА) В ВУЗЕ

Соблюдение и защита прав интеллектуальной собственности при активном внедрении высшими учебными заведениями в учебный процесс инновационных информационно-коммуникационных технологий, в т.ч. технологий электронного и дистанционного обучения, являются в настоящее время серьезными проблемами и приобретают всё большую значимость и актуальность.

Интеллектуальная собственность вуза в виде объектных знаний формируется в двух основных направлениях образовательной деятельности: учебно-методическом и научно-методическом.

Так учебно-методическая деятельность Донбасской государственной машиностроительной академии (ДГМА) включает в себя создание и разработку учебно-методических пособий и учебников, учебно-методических комплексов дисциплин (УМКД), а именно: рабочих программ по дисциплинам; задач по текущему и модульного контроля знаний; планов лабораторных, практических и

семинарских занятий; конспектов лекций или материалов к лекционным курсам; аудио, визуальных и аудио/визуальных учебных курсов; учебных компьютерных курсов, а также курсов дистанционного обучения; методических указаний к самостоятельному изучению дисциплин; методических указаний к выполнению и оформлению контрольных, курсовых и дипломных работ.

Результатом научной деятельности ДГМА являются созданные или разработанные работниками академии алгоритмы и программы для ЭВМ, базы данных; научные и научно-методические статьи; разработки и исследования новой техники, машин, устройств и агрегатов; разработка новых технологий; издание монографий; выполнение госбюджетных, договорных, студенческих и других научных работ; информационные и/или аналитические, патентно-аналитические поиски, обзоры, отчеты и др. [1], [2, с 32-33], [3, с 27-28.].

Для возникновения и осуществления авторского права не требуется специальной регистрации произведения в государственном или ином органе, иного специального оформления прав на произведение. Правовая охрана объектов авторского права начинается в момент придания объектной формы произведению. В связи с этим в образовательной среде вполне закономерно возникает проблема разграничения авторских объектов, создаваемых работниками при выполнении трудовых функций, с объектами, которые создаются работниками в рамках иных отношений. Выделение служебных объектов и закрепление исключительного права на них вуза должно связываться с наличием следующих действий:

- закрепление в трудовых договорах, должностных инструкциях работника трудовой обязанности по созданию объекта авторского права с определенными характеристиками (например, учебные пособия или курсы лекций по читаемым дисциплинам);
- создание объекта авторского права, отвечающего установленным параметрам;
- предоставление произведения работником в распоряжение вуза. За работником сохраняется личное неимущественное право на обнародование произведения, поэтому при наличии творческой неудачи при создании произведения он может отказаться обнародовать произведение и передать его работодателю;
- выплата авторского вознаграждения работнику за созданное служебное произведение. При этом необходимо учитывать, что данное вознаграждение при осуществлении расчетов с работником должно быть индивидуализировано как авторское. В противном случае работодателю будет сложно доказать законность приобретения исключительного права на объект авторского права;
- отсутствие в авторском договоре условий о сохранении исключительного права за работником;

В случае, когда исключительное право на служебное произведение принадлежит автору, работодатель вправе использовать такое произведение способами, обусловленными целью служебного задания, и в вытекающих из задания пределах, а также обнародовать такое произведение, если договором между ним и работником не предусмотрено иное. Работодатель может при использовании служебного произведения указывать свое имя или наименование либо требовать такого указания [4, с 63-69].

По факту создания и использования служебного произведения автору полагается авторское вознаграждение, размер и порядок выплаты которого устанавливаются трудовым договором (контрактом) и (или) гражданско-правовым договором между автором и работодателем [5, ст. 16]. При этом данный Закон

определяет, что служебное произведение создается автором в порядке исполнения служебных обязанностей в согласовании со служебным заданием или трудовым договором (контрактом) между ним и работодателем.

Таким образом, создание служебного произведения является служебной обязанностью наемного работника. Если при заключении трудового договора (контракта) наемное лицо соглашается с тем, что имущественные права на создаваемые им служебные произведения принадлежат работодателю, то это, соответственно, отражается в трудовом договоре (контракте). Заключать дополнительно авторский договор в данном случае нет необходимости.

Тем не менее, если стороны ограничиваются только заключением трудового договора, то в какой-то степени они лишают себя возможности в будущем воспользоваться имущественными правами на произведение. Поэтому целесообразно в трудовом договоре предусмотреть возможность заключения авторского договора в определенных случаях.

Итак, исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

1) если из условий трудового договора следует, что исключительное имущественное право на создание и использование служебного произведения принадлежит работодателю, то есть вузу, то авторским вознаграждением наемного работника за создание и использование такого произведения является оплата, входящая в фонд оплаты труда;

2) если из условий трудового договора следует, что работодатель имеет исключительное имущественное право только на создание служебного произведения, то для дальнейшего использования этого произведения работодателем следует заключить дополнительно авторский договор о передаче прав на использование произведения непосредственно вузу;

3) если имущественные права на произведение принадлежат вузу и автору совместно, то в данном случае сторонам вряд ли удастся обойтись только трудовым договором – необходимо составлять договор об использовании имущественных прав на объекты интеллектуальной собственности.

Список использованных источников

1. Закон Украины "О высшем образовании" (новая редакция) Письмо МОН №1 / 9-796 от 08.11.2010 года.

2. Гудыма А.А., Еремкин Е.А. Методические особенности оценки интеллектуальной собственности вузов технического направления // Материалы межвузовской научно-практической конференции «Современные проблемы прав интеллектуальной собственности и инновационной деятельности в хозяйственной сфере» г. 2012. -163с.

3. Дергачева Я.А., Еремкин Е.А., Макаришева Т.С. Составляющие интеллектуальной собственности вузов машиностроительного направления // Материалы межвузовской научно-практической конференции «Современные проблемы прав интеллектуальной собственности и инновационной деятельности в хозяйственной сфере» г. 2012. - 163с.

4. Минбалеев, А. В. Правовой режим секретов производства (ноу-хау) вуза // Проблемы применения и эффективности норм гражданского права в сфере образования: материалы научно-практического семинара (Южно-Уральский государственный университет, 20-21 сентября 2007 г.) / под ред. В. В. Кваниной. - Челябинск: НТЦ-НИИОГР, 2008. - С. 63 - 69.

5. Закон Украины «Об авторском праве и смежных правах» в редакции Закона Украины от 11.07.2001 г. № 3792-ХІІ.

6. Главная - РНИИС (Республиканский НИИ интеллектуальной собственности, Россия) Интеллектуальная собственность, авторские права, патенты. <http://rniis.ru>

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Как социальное явление образование является, прежде всего, объективной общественной ценностью. Нравственный, интеллектуальный, научно-технический, духовно-культурный и экономический потенциал любого общества непосредственно зависит от уровня развития образовательной сферы.

В соответствии с Конституцией Украины государство обеспечивает своим гражданам доступность и бесплатность (на конкурсной основе) высшего образования в государственных и коммунальных учебных заведениях. Следовательно, государство возлагает на ВУЗы Украины социальную ответственность высших учебных заведений перед гражданами Украины за результаты и качество своей профессиональной деятельности. [1, ст. 53]

Социальная ответственность – это ответственность перед обществом, перед данными им обязательствами. Социальная ответственность выступает синонимом чувство долга. Долг может быть ситуативным или присущим социальной роли, статусу; в случае с социальной ответственностью в системе высшего образования, этот долг является ситуативным.

Высшее образование представляет собой уровень образования, который приобретает лицом в ВУЗе в результате процесса усвоения содержания обучения, основанный на полном общем среднем образовании и завершается получением определенной квалификации. В свою очередь содержание высшего образования обусловлено целями и потребностями общества система знаний, умений и навыков, профессиональных, мировоззренческих и гражданских качеств, должна быть сформирована в процессе обучения с учетом перспектив развития общества, науки, техники, технологий, культуры и искусства. [2, ст. 1]

При осуществлении ВУЗами своей профессиональной деятельности на них ложится социальная ответственность перед обществом за результаты своей деятельности, которые характеризуют качество высшего образования, а так же качество образовательной деятельности.[3]

Качество высшего образования является совокупностью качеств лица с высшим образованием, которое отображает ее профессиональную компетентность, ценностную ориентацию, социальную направленность и обуславливает способность удовлетворять как личные духовные и материальные потребности, так и потребности общества, а качество образовательной деятельности представляет собой совокупность характеристик системы высшего образования и его составляющих, которая определяет ее способность удовлетворять установленные и предусмотренные потребности отдельного лица или общества.[2, ст. 1]

Одна из главных задач любого учреждения высшего образования – повышение и поддержание на соответствующем уровне качества образования. Качество – один из критериев, позволяющих полагать, что образовательные услуги будут оказаны в полной мере, удовлетворят потребность студента в саморазвитии и поспособствуют самореализации.

В соответствии с Законом Украины «О высшем образовании» систему высшего образования, которые несут социальную ответственность перед обществом составляют:

- высшие учебные заведения всех форм собственности;
- другие юридические лица, предоставляющие образовательные услуги в области высшего образования;
- органы, осуществляющие управление в сфере высшего образования.[2, ст. 16]

Основной целью деятельности вуза является обеспечение условий, необходимых для получения лицом высшего образования, подготовка специалистов для Украины. Эта цель является наиважнейшей, так как ВУЗы выпускают интеллектуальную элиту страны, на которых в дальнейшем возлагается будущее страны.

Формирование и эффективное функционирование системы высшего образования граждан Украины играет важную роль, так как оно выполняет важнейшее условие социально-экономического развития страны, всестороннего развития личности, а это одна из основных направлений высшего образования. Высшее образование играет большую роль, и особенно университетское, выступает одновременно и в роли новатора, способствуя процессу приращения знаний в результате проводимой исследовательской деятельности, и в роли консерватора, в том, что касается образовательной деятельности.

Главными задачами высшего учебного заведения является:

1) осуществление образовательной деятельности определенного направления, которая обеспечивает подготовку специалистов соответствующих образовательно-квалификационных уровней и соответствует стандартам высшего образования;

2) осуществление научной и научно-технической, творческой, художественной, культурно-воспитательной, спортивной и оздоровительной деятельности;

3) обеспечение выполнения государственного заказа и договоров на подготовку специалистов с высшим образованием;

4) осуществление подготовки научных и научно-педагогических кадров и их аттестация в аккредитованных высших учебных заведениях третьего и четвертого уровней аккредитации;

5) изучение спроса на отдельные специальности на рынке труда и содействия трудоустройству выпускников;

6) обеспечение культурного и духовного развития личности, воспитания учащихся в высших учебных заведениях, в духе украинского патриотизма и уважения к Конституции Украины;

7) повышение образовательно-культурного уровня граждан.[2, ст. 22]

Социальную ответственность системе высшего образования перед обществом несут: руководитель высшего учебного заведения, руководитель факультета, ученые советы, наблюдательный совет, рабочие и совещательные органы, органы общественного самоуправления в высших учебных заведениях и студенческое самоуправление.

Непосредственно в самом процессе профессиональной деятельности ВУЗов участвуют педагогические работники и лица, обучающиеся в высших учебных заведениях, рассмотрим их обязанности.

Обязанности педагогических работников вузов:

- постоянно повышать профессиональный уровень, педагогическое мастерство, научную квалификацию;

— обеспечивать высокий научно-теоретический и методический уровень преподавания дисциплин в полном объеме образовательной программы соответствующей специальности;

— соблюдать нормы педагогической этики, морали, уважать достоинство лиц, обучающихся в высших учебных заведениях, прививать им любовь к Украине, воспитывать их в духе украинского патриотизма и уважения к Конституции Украины;

— соблюдать законы, устав и правила внутреннего распорядка высшего учебного заведения.

В обязанности лиц, обучающихся в высших учебных заведениях входит:

— соблюдать законы, устав и правила внутреннего распорядка высшего учебного заведения;

— выполнять график учебного процесса и требования учебного плана.

Лица, виновные в нарушении законодательства о высшем образовании, несут ответственность согласно закону.

Вред, причиненный участниками учебно-воспитательного процесса вузу, а также вред, причиненный вузом участникам учебно-воспитательного процесса, возмещаются в соответствии с законодательством.

Невыполнение вузом главных задач деятельности, требований стандартов высшего образования является основанием для лишения его лицензии.[2, ст. 69]

Социальная ответственность высших учебных заведений заключается в том, что именно в системе высшего образования формируется интеллектуальная элита нации. Специалисты с высшим образованием является показателем образованности, цивилизованности страны, ее профессионального, научного потенциала и конкурентоспособности.[3]

На данном этапе высшее образование является одной из самых распространенных сфер общественной деятельности. В ней занято почти 50 миллионов педагогов и более миллиарда учащихся. Со временем увеличивается социальная роль высшего образования: от его направленности и эффективности на данном этапе во многом зависят перспективы развития общества. Как главный ведущий фактор не только социального, но и экономического прогресса рассматривается именно высшее образование. Человек является самой важной ценностью и капиталом современного общества, потому что только человек способен к поиску и освоению новых знаний и принятию нестандартных решений.

Список использованных источников

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України.-1996.-№30.-ст.53

2. Закон України “Про вищу освіту” // Законодавчі акти України з питань освіти: За станом на 21 квітня 2016 року / Верховна Рада України; Комітет з питань науки і освіти.

3. Социальная ответственность высшего образования в Украине [электронный ресурс]: педагогика от А до Я . – Режим доступа : http://www.spdrnsk.ru/socialnaj_otvetstvennost_vysshego_obrazovaniy_v-3.html (Дата обращения: 29.02.16)

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОРГАНОВ ЮСТИЦИИ УКРАИНЫ

По мнению доктора юридических наук, профессора, академика Академии гуманитарных наук Матузова Н.И, социальная ответственность предполагает соблюдение обществом социальных норм, основных правил, требований, принципов. Различают моральную, политическую, юридическую, общественную, гражданскую, профессиональную и другие виды ответственности, которые в совокупности составляют понятие - "социальная ответственность".

Вопросы государственной социальной ответственности тесно связаны с необходимостью государственного и наднационального правового воздействия и контроля за экономическим и социальным благополучием граждан.

Государственная социальная ответственность предполагает наиболее полное расширение социально-экономических возможностей у социальных, этнических, религиозных и прочих меньшинств. Как писал Т. Гоббс- величайший политический философ, «государство создано не для того, чтобы сделать жизнь людей раем» [1]

Социальная ответственность органов власти возникает:

- в процессе реализации ими социальных программ;
- при обеспечении эффективного функционирования отраслей социальной инфраструктуры (образование, наука, здравоохранение, культура и т.д.);
- в ходе контроля соблюдения государственных социальных стандартов, расходование бюджетных средств, предназначенных на социальные нужды;
- выполняя другие функции социального характера, предусмотренные законодательством.

Министерство юстиции Украины является центральным государственным органом исполнительной власти, который организует исполнение государственной правовой политики, руководит порученной ему сферой управления, несет ответственность за ее развитие и состояние.

Социальная ответственность органов юстиции возникает, прежде всего в защите прав человека. Для этого проводится проверка правомерно ли органы исполнительной власти принимают данное решение, не превышают ли свои полномочия, есть ли возможность обжаловать это решение в суде. Если акт отвечает требованиям законодательства, он вносится в государственный реестр.

Органы юстиции организуют исполнение государственной правовой политики, руководят порученной ему сферой управления, несут ответственность за ее развитие и состояние. Минюст принимает участие в реализации государственной политики в сфере защиты прав и свобод человека и гражданина, разработке проектов актов законодательства и его систематизации, обеспечивает организационную деятельность судов, развитии правовой информации – что является социальной ответственностью.

Правовой основой деятельности Минюста Украины является Конституция Украины, законы Украины, акты Президента и Кабинета Министров Украины, а также Положение о нем.

Основными задачами Минюста Украины являются:

1. Организация осуществления государственной правовой политики, подготовка предложений касающихся проведения в Украине правовой реформы, содействие развитию правовой науки.
2. Подготовка предложений по совершенствованию законодательства, разработка проектов нормативных актов и международных договоров по правовым вопросам, осуществление правовой экспертизы проектов нормативных актов, систематизация законодательства Украины.
3. Обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина.
4. Организационное и материально-техническое обеспечение судов общей юрисдикции, организация исполнения судебных решений, работа с кадрами, экспертное обеспечение правосудия.
5. Организация работы нотариата, деятельности по регистрации актов гражданского состояния.
6. Развитие правовой информации, формирование у граждан правового мировоззрения.
7. Осуществление международно-правового сотрудничества. [2]

Кроме этого, Минюст организует работу по разработке концепций, проектов актов законодательства по важнейшим вопросам развития общества и государства, их научное обоснование, координацию деятельности центральных органов государственной исполнительной власти, научных учреждений и высших учебных заведений Украины в сфере подготовки законопроектов.

Органы юстиции были созданы раньше других правоохранительных учреждений, их полномочия претерпели наибольшие изменения на пути к обособлению и отграничению от смежных государственных функций.

Минюст Украины в соответствии с возложенными на него задачами, осуществляет следующие полномочия:

- 1) обеспечивает реализацию государственной правовой политики, готовит предложения по проведению в Украине правовой реформы;
- 2) совместно с соответствующими министерствами, иными центральными органами исполнительной власти, научными учреждениями готовит проекты концепций направлений развития законодательства и их научное обоснование с учетом мирового опыта;
- 3) разрабатывает по поручению Президента Украины, Кабинета Министров Украины и по собственной инициативе проекты Законов и иных нормативно-правовых актов, касающихся прав и свобод человека, отношений между гражданами и государственной властью, конституционного строя, полномочий и взаимоотношений органов государственной власти, судостроительства и судопроизводства, гражданского и уголовного законодательства, либо совместно с иными органами государственной власти принимает участие в их подготовке;
- 4) осуществляет правовую экспертизу (готовит заключения) касающуюся соответствия Конституции и Законом Украины, требованиям нормопроектной техники проектов законов, иных актов законодательства, представляемых на рассмотрение Верховной Радой Украины, Президента Украины, Кабинетом Министров Украины, а также нормативно-правовых актов Верховного Совета Автономной Республики Крым;
- 5) готовит замечания и предложения по принятым Верховной Радой Украины законов Украины при подготовке их на подпись Президенту Украины и др.

Задачи Министерства юстиции Украины:

- систематизация законодательства, разработка проектов нормативно-правовых актов и международных договоров Украины по правовым вопросам, проведение правовой экспертизы проектов нормативно-правовых актов, государственная регистрация нормативно-правовых актов, Ведение Единого государственного реестра таких актов;

- планирования с предложениями других центральных органов исполнительной власти законопроектной работы и работы по адаптации законодательства Украины к законодательству Европейского Союза, Координация нормотворческой деятельности центральных органов исполнительной власти и контроль за такой деятельностью;

- обеспечение реализации государственной правовой политики, государственной политики по вопросам межнациональных отношений;

- развитие правовой информатизации, формирование у граждан правового мировоззрения, осуществление международно-правового сотрудничества. [3]

Таким образом, социальная ответственность органов юстиции Украины – это не просто совокупность отдельных мер, а сложная институциональная система и комплекс экономических и правовых возможностей, охватывающих сферы общественной жизнедеятельности.

Список использованных источников

1 Матузов Н.И., Малько А.В.. Теория государства и права. . [Электронный ресурс] - режим доступа: <http://textbooks.global/teoriya-gosudarstva-prava/teoriya-gosudarstva-prava.html>

2 Судебные и правоохранительные органы Украины. [Электронный ресурс]- режим доступа: <http://www.vuzlib.su/beta3/html/1/16632/>

3 Кивалов С. В.. АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРАВО УКРАИНЫ. [Электронный ресурс]- режим доступа: <http://textbooks.global/administrativnoe-uchebnik/433-organizatsiya-ministerstvom-yustitsii.html>

СЕКЦІЯ 3
СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ
ВІДНОСИНИ. ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ ЯК МОЖЛИВІСТЬ
ДЛЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО БІЗНЕСУ
В УКРАЇНІ

Бабух О.Т., студентка,
Лучик В.Є., д-р екон. наук, проф.,
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

МІЖНАРОДНИЙ ВАЛЮТНИЙ ФОНД ТА ЙОГО СПІВПРАЦЯ
З УКРАЇНОЮ

Міжнародні економічні відносини ґрунтуються на повноцінній свободі економічного простору. Міждержавна співпраця в основному залежить від економічних національних порядків держав, сконцентрованих у традиційному понятті «народне господарство» та від міжнародної економічної інтеграції у формі світового господарства. Провідною тенденцією цього інтеграційного процесу стала лібералізація торговельних відносин і створення відповідних міжнародних організацій, які сприяють подоланню торгових бар'єрів і всебічному розвитку економічного співробітництва держав, зокрема, у сфері валютно-фінансових відносин.

Серед таких міжнародно-фінансових установ найважливіше значення належить Міжнародному валютному фонду (МВФ), найважливіше завдання якого полягає у нагляді за належним функціонуванням міжнародної валютної системи, валютної політики та політики валютних курсів держав-членів.

МВФ (International Monetary Fund, IMF) - міждержавна валютно-фінансова організація, яка має статус спеціалізованого закладу ООН, до її складу входять 187 країн. МВФ розпочав діяльність у травні 1946 р. згідно з рішенням, прийнятим під час міжнародної валютно-фінансової конференції у Бреттон-Вудсі (1944 р.). За статутом штаб-квартира МВФ розміщується в країні із найбільшою квотою, з 1946 р. це - м. Вашингтон (США) [2].

Що стосується нашої держави, то Україна ввійшла до складу МВФ ще 3 вересня 1992 р., одночасно ставши членом Світового банку. Їй було виділено квоту у 10 678 акцій на загальну суму у 1,3 млрд. дол. США. Валютну готівку за членство України в банку на суму 7,9 млн. дол. внесли Нідерланди, що є країною-опікуном нашої держави в цій міжнародній фінансовій організації. Таким чином, Україна, починаючи з 1994 р., отримує від МВФ кредити «stand by» [3]. Механізм впливу валютних надходжень від МВФ на національну економіку опосередковується валютним ринком і залежить не тільки від відсоткової ставки та граничної ефективності капіталовкладень, а й від інших чинників.

Загалом, потреба України в підтримці міжнародними фінансовими організаціями викликана різними причинами. На сьогоднішній день, наша держава перебуває у політичній, економічній, фінансовій та соціальній кризах. Ці фактори не дозволяють розвивати економіку в цілому. Україна фактично не має реального доступу на міжнародні фінансові ринки. Вона може отримати зовнішнє фінансування переважно з офіційних джерел, а головне з них – це Міжнародний Валютний Фонд.

Політика МВФ, яка проводиться по відношенню до України і пов'язана з грошовою підтримкою, спрямована на стабілізацію політичної, соціально-економічної ситуації в Україні. Основними цілями співробітництва з МВФ є стабілізація української фінансової системи, проведення структурних реформ та створення підґрунтя для сталого економічного зростання. МВФ допомагає Україні поновити свою фінансову спроможність, підказуючи, як найбільш ефективно впроваджувати програму реформ.

Останній кредит, що отримала Україна за програмою stand-by МВФ, у 2014 році становить - 7,4 млрд дол. та у 2015 році - 10 млрд дол., строком на 4 роки під 3 % річних. Станом на сьогоднішній день, ця сума повинна компенсувати кардинальне скорочення золотовалютних резервів Національного банку України, яке відбулося під час воєнних дій від 2014 року до сьогоднішнього дня.

Станом на 2016 рік, Україна отримала тільки 4,6 млрд. дол. США з обіцяних 7,4 млрд. за 2014 рік, а за 2015 рік не отримала жодних фінансових позик. Це пов'язано з умовами, які перед державою поставив МВФ задля отримання кредиту.

За офіційними даними, перед державою Україна для її економічного розвитку були поставлені такі умови, завдяки яким можна було отримати офіційний транш та допомогу: девальвація гривні; підвищення соціальних стандартів; підвищення тарифів на ЖКГ на 40–60%; проведення реформаторської діяльності у сферах виконавчої, судової влади.

Завдяки кредитам, наданим від Міжнародного валютного фонду, Україна має можливість зберегти прямий вектор спеціалізованого експорту, здійснювати повноцінну макроекономічну політику та правильно позиціонувати себе на світовій арені. За підтримки МВФ, національна економіка держави матиме конкурентоспроможність поміж інших країн у Східній Європі, але для цього в обов'язковому порядку повинні виконатись всі поставлені вимоги фінансової організації [1].

Отже, МВФ – це фінансова організація, яка здійснює свою правову політику і має вплив на діяльність інших держав. На сьогоднішній день для України є надзвичайно необхідною співпраця з міжнародними кредитними організаціями, а саме, з МВФ. Співробітництво між сторонами може допомогти Україні подолати економічні труднощі, які з'явилися на сучасному етапі, пов'язані з політичною нестабільністю та дестабілізацією ситуації на Сході країни, залучити нові інвестиції, які стали б своєрідним трампліном для стрімкого розвитку України як успішної конкурентоспроможної держави.

Список використаних джерел

1. Клименко О. Кредит МВФ: порятунок, але не розвиток [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forbes.net.ua>.
2. Міжнародний валютний фонд. Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.
3. Міністерство економіки України. Досвід співробітництва України з МВФ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.kmu.gov.ua.

СТИМУЛЮВАННЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ЯК ЕЛЕМЕНТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПОЛІТИКИ ЄС В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Зважаючи на інтеграційні процеси України до ЄС, останнім часом в нашій державі спостерігаються певні зрушення щодо збільшення частки відновлюваних джерел енергії, насамперед енергії сонця, вітру і води, у загальному обсязі енергії, яка надходить на енергоринок, що пов'язано з тим, що альтернативна енергетика є важливою складовою конкурентоспроможності політики Європейського Союзу в умовах забезпечення сталого розвитку.

Тобто, відзначимо, що надзвичайно корисним для України в структурній перебудові паливно-енергетичного комплексу для забезпечення сталого розвитку є вивчення досвіду Європейського Союзу. В основі цієї політики лежить суттєве розширення частки альтернативної енергії в структурі паливно-енергетичного комплексу країн. Так, згідно з прийнятими в ЄС документів, до 2020 року не менш як 20% всієї електроенергії, яка споживається в країнах ЄС, має вироблятися з використанням відновлюваних джерел енергії, передовсім, вітру, сонця та води, хоча сьогодні ця частка в Європі в середньому не перевищує 7% (хоча в окремих країнах вона суттєво відрізняється). Наприклад, в середньому в Європі на долю гідроелектростанцій припадає лише 2% виробленої електроенергії, а в Швеції, якщо рік не посушливий, ця частка може становити 50%, у Фінляндії – 15–20%. У Данії 20% всієї енергії виробляється на вітрових генераторах. Як бачимо, вже зараз в окремих країнах Європейського Союзу частка альтернативної енергії сьогодні перевищує намічений рівень.

Так, у деяких європейських країнах частка альтернативної енергії в загальному обсязі спожитих енергоресурсів становить 40%, а в Україні цей показник – тільки на рівні 0,8%. За даними спеціалістів, оцінка потенційних можливостей використання альтернативних джерел енергії на території України свідчить, що їх запаси досить значні. Широке впровадження і використання енергії нетрадиційних джерел може дати до 1800 млрд. кВт/год електроенергії на рік. Використання нетрадиційних джерел енергії дає змогу покращити екологічну ситуацію в регіонах, замінити і зекономити дефіцитне паливо, вирішити певні соціально-економічні проблеми в сільській місцевості, на якій немає централізованого енергопостачання, тощо.

Географічне положення України дозволяє розвивати усі напрями нетрадиційної енергетики, і особливо використання енергії вітру, сонця, геотермальної, біомаси. Технічно доступні ресурси альтернативних джерел енергії в Україні на даний час оцінюються у переведенні на умовне паливо в 100 млн. т. на рік, що може забезпечити задоволення до 40% потреб країни в паливно-енергетичних ресурсах. Найбільші ресурси альтернативних джерел енергетики мають Закарпатська, Львівська, Миколаївська, Одеська та Херсонська області. На сучасному етапі в Україні економічно доцільними мають бути такі обсяги виробництва електроенергії: – 30 млрд. кВт/рік за рахунок використання енергії вітру; – 4 млрд. кВт/рік за рахунок використання гідроенергії малих річок. Загальні річні обсяги відновлюваних ресурсів біомаси становлять 115,5 млн т [1]. Отже, впровадження та

використання альтернативних джерел енергії веде до зменшення впливу на навколишнє середовище, рівномірного розподілу енергетичних ресурсів, децентралізації виробництва енергії, збільшення економічної свободи держав та тривалої моделі цивілізації, що є одними з головних умов стійкого розвитку.

Окрім того, вартість енергії, яку виробляють альтернативні джерела, вже сьогодні нижче вартості енергії традиційних джерел, адже ціни на альтернативну енергію знижуються, а на традиційну – постійно ростуть. Головними проблемами на шляху до широкого впровадження альтернативних джерел енергії, на наш погляд, є: потреба в комплексній модернізації паливно-енергетичного комплексу, яка вимагає значного фінансування, наслідки економічної кризи, в результаті якої інвестування багатьох проектів припинилося, недостатнє вивчення та використання міжнародного досвіду з використання альтернативних джерел енергії, відсутність в Україні стратегії сталого розвитку та бачення тісного зв'язку альтернативної енергетики та ефективної боротьби з глобальними змінами клімату Землі. Проблемні питання розвитку альтернативної енергетики дедалі частіше постають у центрі уваги наукової громадськості та органів влади. Так, наприклад, в липні 2015 року П. Порошенко підписав закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення конкурентних умов виробництва електроенергії з альтернативних джерел енергії», згідно з яким запроваджуються механізми стимулювання виробництва електричної енергії з альтернативних джерел енергії [2].

Одним із найефективніших способів стимулювання розвитку альтернативної енергетики є цільове фінансування наукових розробок у цій сфері, а також їх упровадження, яке може здійснюватися як державою, так і суб'єктами господарювання. Отже, впровадження, використання та стимулювання альтернативної енергетики України є важливою складовою забезпечення сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності політики нашої держави на міжнародній арені.

Список використаних джерел

1. Альтернативна енергетика як фактор підвищення конкурентоспроможності України на світовій арені [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uzep.com.ua/ukrainian/36-ukrainian/news/news-ukr-category-ua/410-energy-saving>.
2. Закон України «Про альтернативні джерела енергії» (документ 555-15 від 16.07.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/555-15>.

Бурлака В.Г., канд. екон. наук, ст. наук. співроб.,
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У РОЗВИТКУ ЯДЕРНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВИКОРИСТАННЯ ДИРЕКТИВ ЄС

Глобалізаційні кризи ХХІ ст., які відбувалися в країнах світу, значно загострили проблему енергобезпеки, що призвело до перегляду стратегії енергозабезпечення основних гравців на світовому ринку енергоносіїв, у тому числі її складової ядерної енергетики. Не обійшли осторонь всі ці питання і Україну, вирішення яких стимулювалося підписанням домовленості про асоціацію з

Євросоюзом. Вибраний курс на євроінтеграцію супроводжувався відповідною зміною підходів в енергозабезпеченні, що знайшло своє відображення у Новій енергетичній стратегії України: безпека, енергоефективність, конкуренція, розробленої Міністерством енергетики та вугільної промисловості у 2015 р. У той же час у травні 2014 Європейська комісія прийняла для країн ЄС нову стратегію енергетичної безпеки [1]. Рекомендації останньої в більшій мірі були сфокусовані на забезпеченні енергобезпеки за рахунок зменшення залежності від імпорту російських енергоносіїв, включаючи напрями подальшого розвитку ядерної енергетики. Необхідність такої переорієнтації була пов'язана з критичним імпортом енергоносіїв, який на цей час у країнах Євросоюзу досяг 53%, у тому числі природного газу 66%, вугілля – 42% і ядерного палива – 40%. Як одна з пропозицій щодо зменшення цієї залежності розглядалося збільшення споживання ядерної енергетики за умов подальшої підтримки відновлюваних джерел енергії (ВДЕ). Сьогодні ядерна енергетика є найбільшим джерелом виробництва електроенергії в Україні, частка якої становить близько 50%.

Нині в 30 країнах світу експлуатується 434 ядерних енергетичних реакторів, і в 15 країнах будується 72 реактори. Із загального числа комерційних реакторів, що знаходяться в експлуатації, 81% припадає на реактори з легководневим сповільнювачем і теплоносієм, 11% – це реактори з важководневим сповільнювачем і теплоносієм, 4 – це легководневі реактори з графітовим сповільнювачем і 3% – газоохолоджувальні реактори. Також є два швидкі реактори з рідкометалевим теплоносієм.

Позитивно оцінюючи розвиток ядерної енергетики, Міжнародна асоціація з ядерної енергетики (МАГАТЕ) розглядає АЕС як надійного базового постачальника «чистої» електроенергії та важливого чинника в енергобезпеці. При цьому наголошується на тому, що країнам Євросоюзу треба більш ефективно використовувати можливі переваги від використання диверсифікації на АЕС, яка може активно впливати в першу чергу на зниження рівня залежності країн від енергоімпорту. Тому у сучасних умовах ядерна енергетика розглядається як перспективний напрямок енергозабезпечення, доступності та екологічності. Усі ці фактори можуть забезпечити безпеку постачання, необхідність якої і примушує Єврокомісію до використання диверсифікації.

Розвиток ядерного сектору – це відповідь на конкретні політичні питання другої половини ХХ ст. і, зокрема, на питання політичної незалежності країни, що є аксіомою енергетичної стратегії ЄС, де політична думка традиційно орієнтується на максимальну незалежність країни від будь-якого зовнішнього впливу. Відповідальність політиків за забезпечення своєї нації енергією укорінюється в суспільній свідомості не один десяток років. Оправившись від нафтового шоку 1973 р., уряд країн ЄС розробив багаторічну програму будівництва атомних електростанцій. Ні зміна президентів і кабінетів міністрів, ні катастрофа на ЧАЕС та АЕС «Фукусіма-Даїчі» не зупинили будівництво нових енергоблоків.

Для високорозвинутих країн атомні електростанції – це не лише економічні, але і технологічні, а також екологічні переваги. Передові технології ядерної енергетики дозволяють досягати прогресу і в інших, іноді дуже далеких сферах. Так наукові відкриття в галузі були в подальшому застосовані в харчовій промисловості, мікроелектроніці, медицині. Завдяки розвитку атомних електростанцій і поступовій відмові від ТЕС ці країни традиційно займають одне з останніх місць у світі за рівнем викидів вуглекислого газу в атмосферу.

Україна традиційно належить до найбільших споживачів ядерної енергії на території колишнього СРСР, займаючи другу позицію після Російської Федерації.

В Україні станом на 2014 р., в експлуатації перебувають 15 енергоблоків (13 енергоблоків ВВЕР-1000 та 2 енергоблоки ВВЕР-440) загальною встановленою потужністю 13 835 МВт, які відпрацювали, в середньому, близько половини передбаченого проектами терміну експлуатації. Упродовж 2010–2013 рр. подовжено терміни експлуатації енергоблоків Рівненської АЕС №№ 1 та 2 на 20 років на період до грудня 2030 р. та грудня 2031 р., відповідно. У 2013 р. подовжено термін експлуатації енергоблоку № 1 Південно-Української АЕС на 10 років – до 2 грудня 2023 р. Виконуються планові заходи з подовження термінів експлуатації на енергоблоці № 2 Південно-Української АЕС та енергоблоках №№ 1 та 2 Запорізької АЕС. У більш віддаленій перспективі (до 2025 р.) подовження термінів експлуатації потребуватиме значна кількість ядерних енергоблоків.

Добудову енергоблоків № 3 та № 4 Хмельницької АЕС на базі наявних на станції майданчиків, що мало б дати додаткові 2000 МВт потужностей, необхідно здійснювати із врахуванням можливості впровадження нових технологій та співпраці з провідними міжнародними компаніями.

Відповідно до постанови КМ України «Про затвердження Комплексної (зведеної) програми підвищення рівня безпеки енергоблоків атомних електростанцій» №1270 від 7 грудня 2011 р. Енергоатом реалізує відповідні заходи, загальна вартість яких складає 20,101 млрд. грн. (з ПДВ), у т.ч. на 2014 р. – 4,072 млрд. грн.

З урахуванням перспективи зростання в Україні прогнозованої потреби в енергоносіях від 115,2 млн. т н.е. у 2013 р. до 102,6 млн. т н.е. у 2035 р., у тому числі ядерної енергії з 21,9 млн. т н.е. у 2013 р. до 28,0 млн. т н.е. у 2035 р. набуває особливого значення імплементація українського законодавства відповідно до директив і вимог країн ЄС, яка може сприяти виконанню Нової енергетичної стратегії України у найбільш коротший термін. Доцільність такої орієнтації пов'язують з особливостями розвитку галузей у сучасних умовах глобалізації. З часу отримання незалежності Україна зробила кілька кроків до розробки законодавства та регулювання у сфері ядерної енергетики.

Така орієнтація відповідає світовим тенденціям розвитку сучасних технологій. Розглядаючи сучасну енергетичну політику країн Євросоюзу можна констатувати, що проблема енергозабезпечення у ХХІ ст. вийшла за рамки окремо взятої країни й отримала цивілізаційний характер, що позначилося на інтеграційному вирішенні цієї важливої економічної задачі і вимагає ширше використання інноваційних досягнень окремих країн. В умовах зростання обсягів споживання енергоносіїв і некерованого підвищення світових цін на вуглеводні для уникнення можливих негативних наслідків до основних інструментів регулювання цих процесів слід віднести об'єднання зусиль окремих країн. Сьогодні з урахуванням витрат у розвиток паливно-енергетичного комплексу значна кількість країн практично не в змозі самотійно інвестувати в національну ядерну енергетику, розвиток якої передбачає міжнародне співробітництво, по-перше, мається на увазі міжнародні правила регулювання сектору і, по-друге, технологічний розвиток енергетики не здатний ефективно функціонувати виключно на національному рівні.

У сучасних умовах ядерна енергетика перетворилася у базову складову вітчизняного енергозабезпечення. Водночас реалізація шляхів розвитку галузі,

накреслених Новою енергетичною стратегією України, потребує виконання значного обсягу робіт та інвестиційних ресурсів. З урахуванням важливості проблеми, складності виконання планів модернізації галузі логічним виглядає доцільність розробки та прийняття Стратегії розвитку ядерної енергетики в Україні, що відповідатиме загальносвітовим тенденціям інтеграційних технологічних процесів. Одним із варіантів вирішення цієї проблеми могло би бути приєднання нашої країни на правах співвиконавця до вже існуючих програм у країнах ЄС–28. Особливої уваги заслуговують питання удосконалення державного регулювання в сфері використання ядерної енергетики, поліпшення управління підприємствами та об'єктами ядерно-енергетичного комплексу. Ці процеси повинні відбуватися за участю широкого кола спеціалістів та громадських організацій, супроводжуватися широкими дискусіями у ЗМІ та громадськими слуханнями. Прозорість прийнятих рішень забезпечить позитивне сприйняття їх суспільством, що є необхідною умовою для подальшого розвитку ядерної енергетики.

Список використаних джерел

1 European Energy Security Strategy / European Commission. – Brussels, 2014. – 24 p.

Dybchinska Y., Candidate of Philology,
Zaporizhzhya National University

SOCIAL RESPONSIBILITY AS A PREREQUISITE OF ETHICAL CORPORATION

The present day most effective management is aimed at increasing the role of the human factor. Human centric management provides free development of each team member, satisfaction of his personal interests, ideas, aspirations, open initiative, creativity. Management targeted on developing human relations on the basis of culture, freedom and initiative is considered to be ethical. At relatively low cost such management becomes an important factor in solving social and ethical issues and providing companies with huge commercial and moral effect. However, the sustainable development of the company's business proves to be not only the result of its profitability. Among the most important conditions it is worth mentioning fair treatment of workers, decent wages and safety, high quality products and services, awareness of ecological problems, fair advertising, observance of all obligations to the state, partners, shareholders, employees, participation in social and economic development of the region location, as well as charity, openness to the society and public authorities as far as all kinds of public information about the corporation. As a consequence, the modern corporation as a socio-economic organization should regard ethics as the most important regulator of internal and external relations [1].

Business ethics in the broad sense - a set of ethical principles and norms that should guide the activities of the organizations and their members in management and entrepreneurship. Corporate ethics, in contrast to the universal, focus on the organization activities peculiarities and objectives, as well as behavior stereotypes historically developed in the organization. It is part of a broader regulatory framework - the so-called corporate culture. The latter includes not only ethical, but other values, beliefs, rituals, symbols as well. Business ethics acquires special importance in the context of

corporate governance in regard of its main goal to control complex systems of communication between, on the one hand, shareholders and top management, managers, employees and other stakeholders, on the other – the corporation (suppliers and service providers, distributors, vendors, end users, local communities and authorities etc) [2].

Business ethics as a "code of honor" of the today's Ukrainian businessman is to be found on the initial stage of its development. Domestic business tends to be community oriented, local formation of moral principles and ethical business being based on general business trend within the frames of informal business associations, corporations, or even certain companies. Regardless of the business activities sphere the business ethics of the domestic corporate management is strongly affected by high political and economic risks, criminality and corruption, controversial assessment of businesses and entrepreneurs by the society.

Modern concepts of ethical business organizations are diverse, as well as the thoughts and ideas of justice in every country. In particular, corporate ethical responsibilities is considered as behavior corresponding to the four levels of corporate identity: adequate risk management; compliance with laws and regulations; reputation equity improvement; social progress promotion. However, it raises a number of problems. First, there is a question of applying the concept "ethics" to a legal entity – a business corporation. Notwithstanding the provisions of the fundamental incompatibility of ethics, business and moral values, there is a clear cut trend of admitting the importance of business ethicization.

In business environment there extends the idea that ethical behavior is economically expedient and promotes competitiveness. Corporate ethics becomes the most important asset of the business taking into account economic and non-economic interests of all stakeholders. In fact, it is the social responsibility and justice that matter. Second, most of existing corporate codes, especially in large corporations, is mainly focused on the needs of the company and the company proclaims responsibility as far as customers, contractors, partners and society are concerned, but not always for their own staff. While commitments of workers and their loyalty to the company are paid considerable attention to, the commitments of the company to its employees may be critically limited. Third, the leading role in the process of forming corporate ethics is played by business associations, while the role of trade unions is negligible. It can hardly be regarded as a positive factor, because the development of corporate ethics could significantly improve the working conditions of employees and reduce administrative arbitrariness.

Basic limitation of ethical standards implementation in the domestic business organization may also be regarded as challenge due to almost lack of effective leverage of their direct administrative regulation. The sphere of individual ethical attitudes is too delicate for immediate intervention by the directives, while the code does not provide legal liability for noncompliance as a rule.

It should also be borne in mind that the effectiveness of ethical standards introduction in companies is negatively affected by the existing socio-economic context that is characterized by corruption potential, underestimation of the impact of ethical factors on the business efficiency, crucial number of underdeveloped institutions of corporate management and, as a consequence, their unavailability to proceed to a new level of business development in particular related to the implementation of ethical standards and corporate social responsibility.

References

1. Kenneth W. Johnson, Igor Y. Abramov, Donald L. Evans Business Ethics: A Manual For Managing A Responsible Business Enterprise In Emerging Market Economies, Diane Pub Co 2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://www.ita.doc.gov/goodgovernance/business_ethics/manual.asp
2. Drucker P. Management Challenges for the 21st Century [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://ebookbrowse.net/management-challenges-for-the-21st-century-pdf-d319972430>

Карпінський Б.А., канд. екон. наук, проф.,
Львівський національний університет ім. Івана Франка

ДЕРЖАВОТВОРЧИЙ ПАТРІОТИЗМ НАЦІЇ: ПРОЯВНІСТЬ, ВИКЛИКИ І ПОДАТКОВА ДОМІНАНТА

Сучасні глобальні виклики, соціальна відповідальність за наростаючої потреби в уточненні та удосконаленні окремих положень статей Конституції України потребує зважених підходів та й, насамперед, погляду на майбутнє, оскільки вже при означеній модернізованій Конституції нація буде реалізовуватись та проживати. Окрім цього хотілось би, щоб Конституція була перспективною за своїм концепційним змістом, а значить включала елементи новачності, які б враховували сучасні реалії та відображали прагнення нації жити в цивілізованій державі з відповідними стандартами. В цьому плані нині окремі положення статей викликають певний дисбаланс із такою спрямованістю, що і викликає доцільність введення змін. На погляд автора, якщо вже здійснювати удосконалення, то логічно в окремі статті закладати новачний зміст, щоб за своїм кінцевим звучанням оновлена Конституція держави була трохи попереду, а не відображала лишень попереднє та поточне життєве русло і політичне протистояння, тобто була в своїй фундаментальній основі спрямована на підвищення здоров'я, довголіття та благополуччя нації, щоб громадянину, як реальному платнику податків, у такій державі було комфортно жити. В цьому контексті недостатньо уваги розробниками конституційних положень приділено проблемі взаємозв'язку нація-патріотизм-держава.

Державотворчий патріотизм нації – це все, що народ загалом та кожен громадянин зокрема роблять в інтересах творення незалежної, суверенної, цивілізованої держави.

За своєю природою *державотворчий патріотизм нації* можливо оцінювати на основі використання двох підходів: *якісного* та *кількісного*.

Якісний підхід знайшов широке поширення через простоту свого відображення та й того, що лише поговорити (без матеріальних наслідків) про державу й патріотизм всі готові.

Водночас, *кількісний підхід* раніше не розглядався, оскільки не було запропоновано зрозумілих й переконливих кількісних критеріїв такого оцінювання державотворчості, та й науковці (практики) зупинялись більше на якісних параметрах.

Властиво, із наукових досліджень автора випливає висновок, що *податки є кількісним вимірником фактичного державотворчого патріотизму нації щодо конкретизації реальної участі (нинішніх та майбутніх) платників податків у забезпеченні фінансової складової життєзабезпечення й розвитку держави*.

Підкреслимо, що термін кристалізації державотворчого патріотизму нації у формі ідентифікаційних характеристик (якісна домінанта) може тривати століття, а то й тисячоліття. Водночас, його безпосередня реалізація вже у формі прояву податкової домінанти (податкових поступлень) настає в конкретному році, тобто термін віддачі триває визначений (бюджетний) рік (рис.1).



Рис.1 Взаємозв'язок та спрямованість якісної і кількісної домінант державотворчого патріотизму нації на формування бюджету
(джерело: власна розробка)

Фундаментальність реалізації кількісного підходу державотворчого патріотизму нації дозволить як фінансовій системі держави так і конституційному праву України бути в числі держав, які розуміють та отримуватимуть переваги, забезпечуючи тим: зростання надходжень в бюджет; зниження рівня тіньової економіки за рахунок активізації патріотичних настроїв платників (зміна цього рівня лише на 1% забезпечить понад 2 млрд. грн. надходжень у бюджет); зниження витрат на адміністрування податків (важливе в умовах зміни структури та функцій фіскальної служби); формування законослухняної та патріотично свідомої нації; підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняної продукції за рахунок активізації патріотичних настроїв працівників за своє; накопичення ефективніших можливостей у держави вирішувати та забезпечувати конституційні права громадян; покращення демографічної ситуації та зниження тенденційних проявів молодих громадян до зовнішньої робочої міграції; забезпечення внутрішньої та зовнішньої поваги до держави, яка може дієво дбати за свою націю; відчутного нарощування частки громадян, що гордяться рідною державою, яка володіє ресурсними (зокрема, фінансовими) можливостями та прагне і вміє їх вчасно підтримати на життєвих шляхах; розширення довіри зовнішніх інституцій до консолідованої нації та нарощування інвестиційних потоків.

Парадигму державотворчого патріотизму нації та можливості його формування, розвитку, оцінювання і порівняння на основі кількісного підходу бажано підкреслити та озвучити на всіх рівнях (включно до Європейської Комісії „За демократію через право” – Венеціанська Комісія та Організації Об’єднаних Націй) і закріпити пріоритет щодо конституційної систематизації за Україною, оскільки така проблематика є характерною та безумовно важливою для всіх країн світової спільноти щодо матеріального (фінансового) фундаменту життєзабезпечення державотворення і нарощування соціальної відповідальності.

Список використаних джерел

1. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації: оцінювання податкової домінанти / Б. А. Карпінський // Науковий вісник: Збірник науково-технічних праць. – Львів : НЛТУУ, 2012. – Вип. 22.3. – С. 374-383.
2. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації як основа фінансового забезпечення конституційного ладу (Частина I) / Б. А. Карпінський // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.12. – С. 211-219.
3. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації як основа фінансового забезпечення конституційного ладу (Частина II) / Б. А. Карпінський // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.13. – С. 221-231.
4. Карпінський Б.А. Концепція формування та розвитку державотворчого патріотизму нації з позиції податкової домінанти / Б.А. Карпінський – Львів: ЛДФА, 2014. – 12 с.

Kovalenko O., Ph.D.,
Donbass State Engineering Academy
with a contribution of Sofia Kovalenko

THE WORLD TRADE ORGANIZATION (WTO) AND MULTILATERAL TRADE AGREEMENTS

The growth in world trade in the post-war era has been facilitated by trade liberalization, bringing down tariffs and other barriers to trade which had prevailed in the protectionist era between the wars (Bliss, 2007; Krugman and Obstfeld, 2006; Rivera-Batiz and Oliva, 2004). A series of multilateral trade agreements under the framework of the General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) was launched in 1947, with an initial membership of 50 countries. This series of agreements, culminating with the Uruguay Round of 1986-94, brought down barriers on manufactured goods significantly, although it was less successful in lowering barriers for agricultural products. The GATT was superseded by the WTO in 1995. However, it was not long before the new framework was coming under strain, raising questions over the future of both the organization and the viability of multilateral trade liberalization in general.

1. WTO principles and framework. Like its GATT predecessor, the aim of the WTO is to liberalize trade among member countries. A central tenet is the most favored nation (MFN) principle, by which a country will allow imports of products into its markets from all other members on terms equivalent to the most preferential. It cannot discriminate against any member country on trade, or give preference to any. Tariffs reductions apply equally to all trading practices. The rules take account of the need for transparency and fair trading practices. Where a country feels its position had been damaged by unfair trading practices, it can take action to protect itself. For example, in dumping, the importing country is entitled to levy anti-dumping duties on the exporting country, in order to protect its own products. There is recognition of legitimate protectionist measures, therefore, within the WTO rules. First, subsidies to local producers are not ruled out per se: subsidies may be justified to sustain local industries, but must not be used to distort international trade. Second, the rules allow importing countries to bar goods which are dangerous or risk to health. Generally, the WTO takes into account only the product itself, and not how it was produced. Hence,

objections on grounds of unethical labor standards or environmental degradation in production would not justify barring goods under WTO rules.

There is much scope for differing interpretations of these rules, as well as debate about whether the rules should be broadened to include labor and environmental criteria. One country's view of a legitimate subsidy may be viewed by others as an illegitimate competitive advantage. Similarly, countries rejecting imports on health grounds may be accused by exporters of imposing illegitimate protectionist barriers. The stringent regulations in the EU and Japan for vetting imported agricultural products are seen as effective trade barriers by some exporting countries, especially those in the developing world.

A weakness of the GATT framework was that it lacked enforcement machinery and organizational capabilities to deal with ever-widening and deepening trade issues. The WTO now has 162 members, three-quarters of them from developing countries, and it continues to grow. The WTO has an organizational structure which the GATT lacked. Co-ordinated by a director general, policy-making takes place through a Ministerial Conference comprising trade ministers from all 162 member states, which meets every two years. The WTO has instituted a dispute resolution process whereby member countries can bring complaints of breaches of the rules by other member countries. A Dispute Settlement Body has been set up, and panels are established to deal with each dispute. A member country may seek a WTO ruling that another country is damaging its rightful trading position by breaching WTO rules.

The dispute resolution procedure has proved popular. It is increasingly being used by developing countries, concerned that they are being disadvantaged by the practices of the major trading powers. For example, Brazil won a case against the US for its subsidies of US cotton farmers. These cases have highlighted some of the divisive issues that now characterize world trade, testing the WTO's ability to push forward multilateral liberalization.

2. The Doha Round founders. Following the Uruguay Round, the continued dismantling of trade barriers has hinged on a new round of trade negotiations, The Doha Round, which commenced in 2001. Termed the "development round", it was designed to address ways in which liberalized trade would help developing countries. Of particular attention were agriculture and textiles. Intellectual properties rights and services were also on the agenda. These were all areas in which developing countries felt the world trading system was favoring the rich countries, as subsidies and tariffs are distorting markets (Charlton and Stiglitz, 2002). In developing countries, agriculture typically accounts for 40% of GDP and 70% of employment. Some developing countries, notably Brazil, are building capacity in modern efficient agriculture with huge export potential. However, farmers in rich countries have political "clout" disproportionate to their actual numbers, reinforced by subsidy programs which they defend tenaciously (Lamy, 2006). Agriculture proved to be the major sticking point, a rift emerging between the US and the EU on reducing farm subsidies. Although accounting for only 8% of global trade, agriculture is an emotive issue. Doha negotiators set themselves ambitious targets for agriculture, hoping to achieve agreement to reduce trade-distorting domestic support by 60% and tariffs by 50%. However, the US gave little ground on its export-oriented farming subsidies, and demanded that any decrease be matched by favorable access to agricultural markets in other countries. Such moves were resisted by rich WTO members, such as the EU, Switzerland and Japan, as well as by poorer countries, such as India and Indonesia. These countries all have frameworks in place to protect local producers.

The EU has attracted criticism for its subsidies to local farm producers and preferential arrangements for ACP countries in products such as bananas and sugar. The US and developing country exporters seek greater access to EU markets. The EU's trade ministers reduced its domestic subsidies in 2013 and phased out the preference systems. Although large exporters, such as Brazil, will benefit from the opening of markets for sugar, smaller ones, such as Mauritius, which are much less competitive, will be disadvantaged. Hence, market liberalization is tending to benefit the large developing countries, such as China, Brazil and India, while damaging the smaller poorer ones, many of which are in Africa. For developing countries, it was unfortunate that the aims of the development round, which were linked to the urgent needs of the poorest countries, were sidelined by the large bargaining of the rich ones. The bitterness of these protracted negotiations revealed the fragility of the multilateral trading system, casting doubts on future multilateral agreements. An increase in trade disputes between countries is a likely consequence of the disappointments of the Doha Round. Developing country exporters are continuing to pursue claims of trade-distorting barriers to their exports against the US and the EU. Moreover, the Doha talks did not address many issues that are of concerns to business. These include business visa restrictions (particularly for entry into the US), the enforcement of intellectual property rights, controls on FDI and harmonizing competition law.

3. The growth in bilateral agreements. Given the breakdown of multilateralism, bilateral agreements are likely to become more popular. Some are "preferential trade agreements", and some are "bilateral investment treaties". Agreements under both headings focus on trade and investment relations. Typically, the agreement is between a major trading power and an emerging economy, offering preferential treatment in certain sectors, but exempting sensitive sectors such as agricultural commodities. These agreements have drawbacks from a policy point of view, as well as from a practical perspective of businesses (discussed in next section). Bilateral agreements are particularly favored by the US, and are also now increasingly used by other major trading powers, such as Japan and the EU.

4. Business implications of recent trade developments. The benefits of multilateral agreements are both substantive and practical. In principle, they provide a harmonized set of rules which apply to trade among all trading partners, simplifying the regulatory environment for businesses and governments. International businesses of all sizes have generally favored the liberalization of trade and a reduction in bureaucracy. By contrast, the cumulative effect of bilateralism is to produce a "spaghetti bowl" of crisscrossing agreements. These can be particularly frustrating for international businesses. For example, a firm acquires components from three different countries, assembles a product in a fourth, and sells it in numerous markets. There could well be a dozen countries involved, with differing trading rules, depending on the nature of the goods, their source and their destination. A component may enter freely from Country A, but components from Country B may be held up because of more stringent rules. The administrative requirements, and their costs, become a growing burden. These are especially daunting for SMEs, which lack the administrative establishments of large companies, but whose growing international presence is often applauded as improving the competitive environment.

Many countries have opted for designated export processing zones (EPZs), which avoid the stringent and complex rules which would otherwise apply in the country. They also carry tax advantages that attract FDI. They have been key to boosting exports in China, and have been used in many other countries (e.g., Kenya).

There are estimated to be more than 5,000 of these zones globally, employing 40 million people. Most are in manufacturing industries. While they benefit the companies which locate in these enclaves, there is debate about what benefits they offer to the country. Export zones can lead to greater liberalization in the country at large, as has happened in Ireland, but they can also be used by governments as a substitute for liberalizing their economies generally. The newer free-trade zones attempt to attract high value-added investors, often in the service sector. These investors may envisage the creation of a cluster of high-tech expertise, with links to research capabilities within the country. They are able to benefit from tax advantages and streamlined bureaucracy, but do not see themselves as fenced-off enclaves in the older mold. In this type of arrangement, the SME, in particular, is likely to find a more congenial environment.

References

1. Bliss, C. (2007) Trade, Growth and Inequality, Oxford: Oxford University Press.
2. Charlton, A. and Stiglitz, J. (2005) «A development-friendly prioritization of Doha round proposals», World Economy, 28 (3), 293-312.
3. Krugman, P. and Obstfeld, M. (2006) International Economics: Theory and Policy, 7th ed., London: Pearson.
4. Lamy, P. (2006) «Doha's final deadline», The Economist: The World in 2007, p. 150.
5. Rivera-Batiz, L. and Oliva, M. (2004) International Trade: Theory, Strategies and Evidence, Oxford: Oxford University Press.

Охріменко О.О., д-р екон. наук, проф.,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»

МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У РОЗВИНУТИХ ТА ЕМЕРДЖЕНТНИХ ЕКОНОМІКАХ

Пріоритетність цілей корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) диктується структурою та рівнем розвитку економічних відносин в суспільстві, державною соціальною політикою, готовністю стейкхолдерів до реалізації профільних програм та складають основу моделей КСВ. Дослідження політики корпоративної соціальної відповідальності у країнах Європи та США (табл. 1) виявило наступні тенденції: європейська політика КСВ більшою мірою націлена на екологічну відповідальність; у США акцент робиться на якості життя, а екологічний компонент відводиться тільки третя позиція.

Уїтлі Р. розглядає бізнес-системи як відмінні зразки економічної організації, які змінюються в залежності від їх ступеня і способу координації економічних дій, організації та взаємозв'язку між власниками, менеджерами, експертами та іншими службовцями. Ці бізнес-системи дослідник ідентифікує як фрагментовані (гонконгська), розділені (англо-саксонська), державно організовані (південнокорейська), скоординовані індустріальні райони (італійська), високо скоординовані (Японія) і спільні (континентальна європейська) [2, с. 33-56]. Дещо відособлено у приведеному переліку стоять скандинавські країни з їх високими соціально-орієнтованими стандартами життя.

Складові політики КСВ країн Європи та США [1]

UK - захист навколишнього середовища (78,8%) - культура та мистецтво (24,2%) - освіта (42,4%); - якість життя (27,3%) - безпека (21,2%)	FR - захист навколишнього середовища (62,1%) - якість продукту (41,4%)
US - освіта (58,5%); - якість життя (69,8%) - культура та мистецтво (41,5%) - захист навколишнього середовища (47,1)	NL - захист навколишнього середовища (70,8%) - культура та мистецтво (29,2%) - здоров'я та безпека співробітників (25%)

Антюшина Н.М., яка досліджує залежність соціальної спрямованості державної політики умовами глобалізації економіки, що періодично ускладнюються, вважає, що одним з найефективніших способів розширення ринку є соціальна та інноваційна орієнтація, котра якраз і використовується країнами Північної Європи. Така модель протиставляється тому, що відбувається у країнах Південної Європи, Балтії, постсоціалістичних країнах, де промисловий базис втрачається через втрату ринків збуту та самостійну економічну стратегію [3, с. 51-53]. З одного боку, соціальна та інноваційна складові економіки формують експортний потенціал зазначених країн, а з іншого – посилюють конкурентоспроможність на зовнішніх ринках. Зовсім інші моделі КСВ формуються у країнах, що розвиваються. Джамалі Д. та Невілла Б. зазначають, що схожість між моделями може формуватися внаслідок тиску світових інститутів, а різниця являється результатом особливостей національної системи бізнесу. Дослідники зазначають, що через слабкість соціальних інститутів, КСВ в розвинених країнах частіше носить менш формалізований характер і більш філантропічну природу, а також такі мотиви, як почуття доброзичливості до співробітників і місцевої громади [4, с. 602-607]. Маттен Д. та Мун Ж. зазначають, що у розвинених країнах зі слабкими інститутами та механізмом державного регулювання, корпоративна соціальна відповідальність може стати поширеним явищем (зокрема для ТНК), однак підвладна впливові традиційних інститутів, наприклад, сім'ї, релігії, племені. [5, с. 418]

Питання реалізації принципів соціальної відповідальності викликало ряд дискусійних положень у наукових та бізнес-колах. Науковці та бізнесмени вважають, що основна функція ТНК – максимізація прибутку в інтересах акціонерів. Разом з тим, існує протилежна точка зору – ТНК повинна також відповідати за захист та примноження суспільного багатства. Крім того, при виході на регіональні ринки, ТНК стикаються з необхідністю просування власного бренду. При цьому програми соціальної відповідальності покликані виступити рушійною силою, що дозволяє ідентифікувати бренд як соціально-спрямований. Хілтон С. приводить сім соціальних досягнень брендів, котрі дозволяють стверджувати, що вони виступають могутніми інструментами позитивних суспільних змін, а саме [6, с. 34-36]: бренди виховують лояльність споживачів, яка формує більш надійну основу для збільшення доходів компаній і, отже, для підвищення рівня гарантованої зайнятості і створення матеріальних благ; бренди стимулюють інноваційну діяльність, будучи запорукою прийнятної прибутковості інвестицій, здійснюваних компаніями для вдосконалення продуктів і послуг; бренди надають надійний механізм захисту споживачів; бренди підвищують рівень

соціальної відповідальності корпорацій; бренди створюють плацдарм для перетворення корпорацій в громадських лідерів; бренди відіграють прогресивну роль у суспільному розвитку завдяки можливостям, які вони надають некомерційному сектору; бренди слугують в певному сенсі засобом суспільної консолідації на національному та інтернаціональному рівнях, забезпечуючи рівноправну участь у духовних і демократичних деклараціях.

Розширюючи перелік інструментів соціальної відповідальності, що ТНК приносить та впроваджує на регіональних рівнях, можна додати ще один ціннісний аспект такої інтеграції, а саме – досвід КСВ, який поширюється разом з фінансовим та інтелектуальним капіталом. Місцевий менеджмент не тільки навчається та реалізує навички (у тому числі ідеї КСВ), але й поширює їх при зміні місця роботи. Таку хаотичну дифузію можна вважати ядром майбутньої моделі КСВ, що буде закладена на національному рівні. Звичайно, тут матиме місце фактор впливу ментальності, культури, традицій.

Україна, як консолідатор інтересів стейкхолдерів у розрізі різноманітних видів економічної діяльності, організаційно-правових форм підприємницької діяльності знаходиться на шляху до формування власної моделі. Звичайно, можна прогнозувати, що європейський вектор розвитку закладе підвалини і у царині корпоративних соціальних цінностей. Проте важлива поправка на досвід економічних відносин у суспільстві та готовність бізнесу до додаткових зобов'язань.

Список використаних джерел

1. Maignan I, Ralston D.A. (3rd Qtr., 2002). Corporate Social Responsibility in Europe and the U.S.: Insights from Businesses' Self-Presentations. *Journal of International Business Studies*, Vol. 33, No. 3, pp. 497–514

2. Whitley, R. The nature of business systems and their institutional structuring, in: Whitley, R., *Divergent capitalisms: the social structuring and change of business systems*, Oxford, Oxford University press. – 1999. – 312 p.

3. Антюшина Н.М. Значение опыта североευропейских стран для экономической теории. – Журнал «Экономист». – 2015. – № 8. – с. 51 – 59.

4. Jamali D., Neville B. Convergence Versus Divergence of CSR in Developing Countries: An Embedded Multi-Layered Institutional Lens. – *Journal of Business Ethics*. – 2011. – № 102 (4) – P. 599–621.

5. Matten D., Moon J. «Implicit» and «Explicit» CSR: A Conceptual Framework for a Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility. – *Academy of Management Review*. – 2008. – Vol. 33. – № 2. – P. –391–418

6. Хилтон С. Социальная ценность брендов // Рита Клифтон, Джон Симмонз. *Бренды и брендинг*. М: Олимп-Бизнес, 2008ю- 327 с.

ПОИСК НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПОЛЬШИ КАК ИСТОЧНИКА ФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ СОЦИАЛЬНОГО ОТВЕТСТВЕННОГО ГОСУДАРСТВА

Современный процесс трансформации польской экономики в направлении формирования социально ответственного государства опирается на различные экономические модели и концепции развития, учитывает западноевропейский и американский опыт. Специфической польской модели социально ответственного государства на настоящий момент не существует. При этом, экономика Польши не просто включена в систему региональных интеграционных экономических и социально-политических процессов (членство в ЕС), но и является активным ее субъектом. Новая модель социально-экономического развития Польши должна базироваться на развитии промышленных предприятий (как источника формирования финансовых ресурсов социального ответственного государства) и учитывать последние тенденции трансформации глобального экономического пространства. Современные экономические и политические условия на международном рынке (в частности военные конфликты в Украине и в Сирии, экономические санкции против России) обуславливают необходимость быстрого поиска дополнительных рынков сбыта продукции польской промышленности. Поиск направлений развития предприятий Польши требует в первую очередь ответа на вопрос, в каких странах возможно продвижение их продукции. Для выявления возможности увеличения объемов сбыта продукции предприятий Польши на зарубежных рынках необходимо выполнение трех основных условий.

Первое условие – это наличие в определенной степени экономической свободы и независимости польских предприятий от предприятий стран-членов ЕС. Наличие такой экономической свободы повысит диапазон рыночной активности польского товаропроизводителя, его маневренность и оперативность в занятии рыночных ниш потенциально свободных для продукции польских предприятий. Для выполнения этого условия с математической точки зрения необходимо отсутствие тесной корреляционной зависимости между темпами развития польской промышленности и темпами развития промышленности стран-членов ЕС.

Второе условие – это наличие в стране-контрагенте платежеспособного спроса на продукцию польских предприятий. В свою очередь, наличие платежеспособного спроса возможно только в стабильно развивающихся экономиках, а фундаментом развития традиционной экономики, как известно, является промышленное производство. Таким образом, в ходе проверки выполняемости второго условия, необходимо провести анализ динамики и темпов развития промышленности в странах-потенциальных партнерах.

Третье условие - на момент создания нового рынка сбыта не должна наблюдаться сильная экономическая активность между страной потенциальным импортером и страной потенциальным экспортером, так как отсутствие такой активности и обуславливает наличие рыночной ниши для продукции польских предприятий. Для выявления таких стран используем статистические данные объемов экспорта и импорта товаров и услуг.

Для проверки выполняемости первого условия были использованы поквартальные данные Евростата о темпах развития промышленности стран-членов ЕС за 2000-2014 гг. и 2 квартала 2015 г. В ходе проведения расчетов было выявлено, что только 16 стран-членов ЕС из 28 имеют тесную корреляционную зависимость в темпах развитии промышленности (коэффициент корреляции находится в интервале от 0,90 до 1,00, абсолютная средняя процентная ошибка до 20%, все иные необходимые критерии адекватности эконометрической модели соответствуют своим оптимальным значениям, т.е. расчеты характеризуются высокой достоверностью). Польша в данный перечень не входит, так как максимальный уровень тесноты корреляционных связей развития польской промышленности со странами ЕС составляет всего 0,41.

На основе полученных результатов, можно сделать вывод о выполняемости первого условия – темпы развития промышленности Польши на данный момент слабо коррелируются с темпами развития промышленности стран-членов Европейского Союза. Таким образом, Польша имеет достаточно широкий диапазон поиска потенциальных партнеров-потребителей продукции ее промышленных предприятий. В тоже время, полученные результаты анализа не исключают возможности поиска новых торговых партнеров Польши и на территории ЕС. Поэтому проверку второго условия выполняем в первую очередь для стран-членов Евросоюза.

Проверка выполняемости второго условия. Для проведения расчетов по проверке выполняемости второго условия были использованы поквартальные данные темпов развития промышленности стран-членов Европейского Союза начиная с 2000 года. В зависимости от полученных результатов все страны Европейского Союза были разбиты на две категории, а именно страны, которые не имеют потенциала для поиска новых рынков сбыта продукции польской промышленности и страны с наличием такого потенциала. Согласно проведенным расчетам, в группу стран-членов ЕС, которые не имеют потенциала для поиска новых рынков сбыта продукции польской промышленности, вошло 17 стран (следует отметить, что состояние финансового рынка анализируемых стран, а также валовой внутренний продукт не принимались во внимание). Среди этих стран Кипр и Швейцария – страны, в которых промышленное производство не занимает лидирующие позиции в экономике. В 11 странах-членах ЕС кризис наблюдается начиная с 2009 года. С полученных результатов можно спрогнозировать усиление проблем в реальном секторе экономики до конца 2017 г. в таких странах как Болгария, Испания, Мальта, Словения, Финляндия, Швеция. К странам с наличием потенциала для поиска новых рынков сбыта были отнесены 9 стран-членов Европейского Союза и Норвегия. В этих стран начиная с 2000 г. наблюдается стабильное развитие промышленного сектора национальной экономики. Таким образом, в качестве стран с потенциалом для развития новых рынков сбыта продукции польских предприятий можно обозначить такие страны: Чешская Республика, Германия, Эстония, Латвия, Литва, Венгрия, Австрия, Румыния, Словакия, Норвегия.

Проверка выполняемости третьего условия. Согласно статистическим данным на данный момент Польша ведет торговлю товарами и услугами с 253 внешними контрагентами. Из них только 13 стран в структуре экспорта и 11 стран в структуре импорта превышают 2%. На долю экспортно-импортных операций с этими странами приходится 73,16 и 68,06% соответственно. Исходя из

полученных данных, наиболее активным торговым партнером Польши является Германия, доля торговли с которой составляют 27.15% в структуре экспорта и 22.67% в структуре импорта. Также в структуре польского импорта значительная доля принадлежит китайской (11.42%) и российской (7.69%) продукции.

Объединяя результаты проверки всех трех условий выхода польских промышленных предприятий на новые рынки, можно сделать вывод, что на сегодняшний день для Польши наиболее перспективными партнерами являются: Чешская Республика, Эстония, Латвия, Литва, Румыния и Норвегия. Практическое освоение этих перспективных направлений торгово-экономического партнерства позволит Польше изыскать дополнительные ресурсы для развития социальной составляющей национальной экономики.

Список использованных источников

1. Central Statistical Office of Poland, Concise Statistical Yearbook Of Poland (<http://stat.gov.pl/en/topics/statistical-yearbooks/>) [accessed 16.02.2016]
2. Eurostat is the statistical office of the European Union situated in Luxembourg. Its task is to provide the European Union with statistics at European level that enable comparisons between countries and regions (<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>) [accessed 16.02.2016]

Sytnik I., Dr hab. prof.,
Politechnika Opolska;

Stopochkin A., Dr,
Wyższa Szkoła Biznesu - National-Louis University;

Zemlianska N., Dr,
Borys Grinchenko Kyiv University

DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES IN POLAND: FINANCIAL PROBLEMS AND PROSPECTS

The current stage of development of global economic processes is characterized by a permanently existing instability of the financial and commodity markets, whereas national economies are closely included in the system of international financial-industrial relations. Meanwhile, a peculiar form of protection of national economies against the global instability is the formation of regional international unities, which, when functioning effectively, can play a leading role in the global political and economic arenas. However, the importance of individual countries both in regional integrative unions and in the global economic and political processes depends on the development level and the stability margin of their national socio-economic systems.

It goes without saying that enterprises form the basis, the fundamental principle of any national economy. Enterprises operate in the field of commodity-money relations; they reflect the price progression of the created product at all stages of the reproduced process. It is also known that the revenue is generated and the initial distribution of the newly created price takes place exactly at the enterprise level. At this point, the expanded production process is carried out and the material basis of the entire system of the country's national economy is formed. The degree of development of enterprises is dependent upon economic stability in the country, the state of its social sphere and, ultimately, the political significance of the country on the world stage.

Thus, it is relevant to conduct research of the current state of the manufacturing enterprises in Poland and determine the prospects of their development under the influence of the contemporary geopolitical transformations.

The basis for the foundation of paths for further transformation of any object of research is the identification of indicators of its development. The main developmental quotients of enterprises are their revenues and expenses, as well as the financial performance in the main, financial and other types of activity. The analysis of the given figures allows to reveal the most important interconnections in the factor system of the economic development of enterprises. Therefore, the listed indicators can be defined as the main indicators of the enterprise performance effectiveness (see Table 1). The conducted research shows a steady increase in revenues from total activity of the Polish industrial enterprises during the study period. The revenues from total activity increased by 50.371 mln zł in 2014 compared with the previous 2013, by 413.234 mln zł compared to 2010, and by 86%, in 2005 which amounted to 1.128.334 mln zł. The costs of obtaining revenues from total activity increased during the analyzed period by 1.87 times, which was 2,217359 mln zł (from 1.250.067 mln zł in 2005 to 2.337.426 mln zł in 2014). Net financial result of Polish enterprises in 2014 compared to 2005 increased by 75%, which amounted to 38.749 mln zł. Thus, over the past 10 years at the Polish industrial enterprises it is possible to see the steady growth of investments, income and financial results from operations and financial performance (Table. 1, Fig. 1).

Table 1

Financial result of Polish enterprises

Specification	2005	2010	2013	2014
Revenues from total activity, mln zł	1314631	2029731	2392594	2442965
Costs of obtaining revenues from total activity, mln zł	1250067	1922052	2284485	2337426
Gross financial result, mln zł	64964	107489	108113	105686
Obligatory encumbrances on gross financial result, mln zł	13554	18043	16006	15527
Net financial result, mln zł	51410	89446	92107	90159

Source: Concise Statistical Yearbook Of Poland (2015)

In the next stage of the analysis it is necessary to determine the effectiveness of the functioning of finance at Polish enterprises. The conducted research leads to the conclusion that the enterprises are characterized by low return on invested capital. The figure of cost level indicator shows that each invested zloty brings about 5 groszy income. Profitability Gross turnover is also on the level of 4-5%, as turnover profitability rate gross was 4.3%, in 2014 and its maximum value for this period was 5.3% in 2010. Accordingly, the turnover profitability rate net has even lower values. In 2014 it was 3.7%, which means that the net financial result of invested 100 zloty is only 3 zloty 70 groszy income. It should be noted that this low profitability of Polish enterprises takes place against the reduction of tax pressure on businesses. Thus obligatory encumbrances on gross financial result declined in 2014 compared with the previous 2013 year by 479 mln zloty, in comparison to 2010 by 2,516 mln zloty. In 2005 the value of this indicator amounted to almost 21% of the gross financial result, and in 2014 less than 15% (Table. 1, Fig. 2).

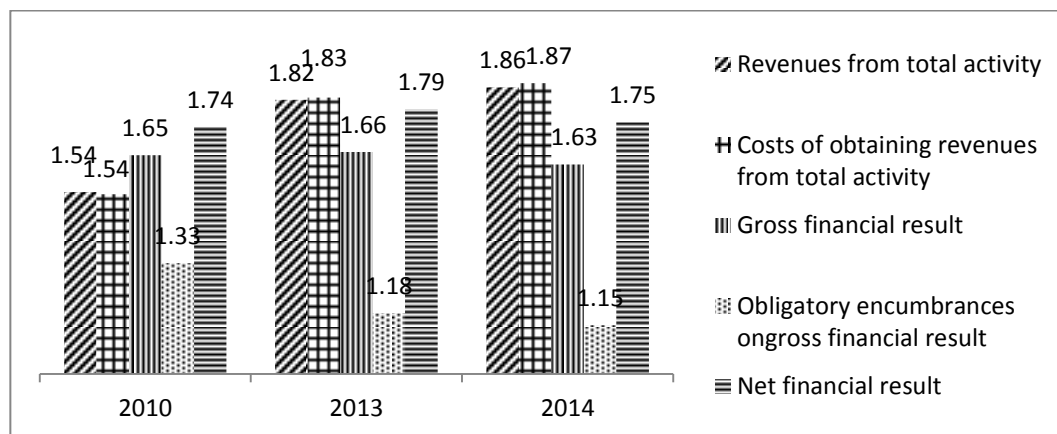


Figure 1. Growth rates, revenues, costs and financial result of enterprises by 2005, %

Source: Concise Statistical Yearbook Of Poland (2015)

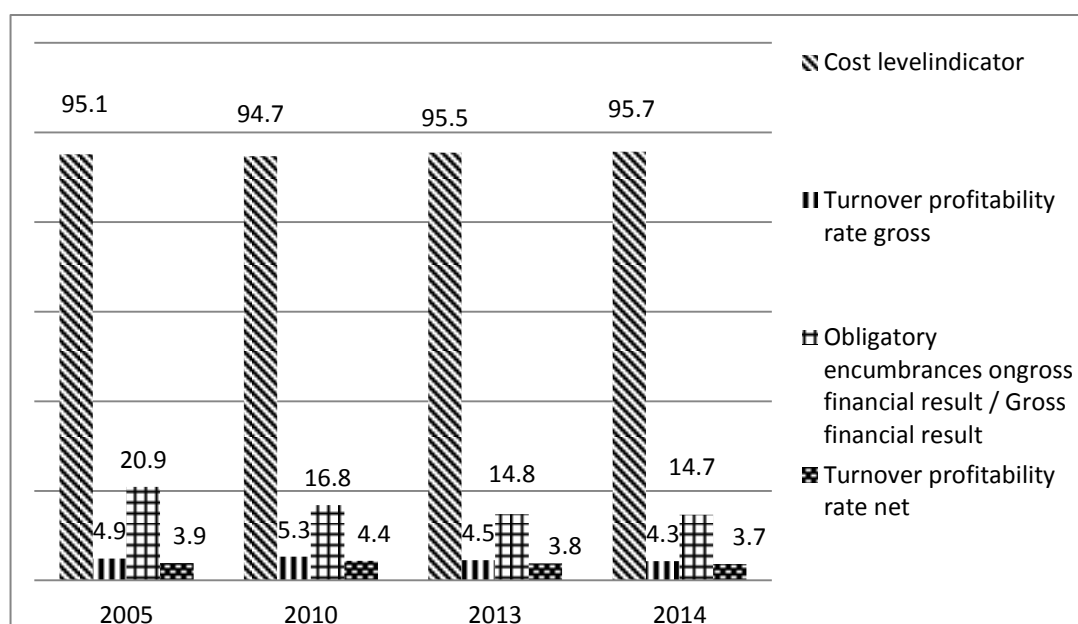


Figure 2. Economic relations in enterprises, %

Source: Concise Statistical Yearbook Of Poland (2015)

Having analyzed the financial solvency of the Polish enterprises, it can be concluded that it is currently at sufficient level as the total solvency ratio is about 1.5 for the entire period under study (Table 2.).

Table 2

Corporate financial solvency analysis

Specification	2005	2010	2013	2014
Current assets of enterprises, mln zł	394340	663259	737915	768734
Short-term liabilities of enterprise, mln zł	288595	451150	523092	519204
Solvency ratio of corporates	1.37	1.47	1.41	1.48

Source: Concise Statistical Yearbook Of Poland (2015)

Thus, the conducted studies make it possible to jump to the conclusion that Polish manufacturing enterprises are characterized by financially stable condition, though their profitability level is low. Certain economic relations and interconnections, which emerge during the functioning of enterprises, express the essence of the finan-

cial-economic activity of enterprises, maintaining the price progression of gross domestic product. Given the fact that enterprises do not make a closed system, it is necessary to analyze the external environment in which they operate. It is possible to divide the external environment into two domains: macroeconomic domain and global domain. Each of these domains forms both positive and negative factors of enterprise development. Within the analyzed period, the Polish economy is characterized by stable development, yet not very high growth rates. Therefore, the chain growth rate of GDP (Gross domestic product) amounted to 1.7% in 2013, and to 3.4% in 2014, however, during the entire analyzed period from 2005 to 2014, the GDP growth in Poland amounted to 41%. In addition, during the entire analyzed period it is possible to observe the constant increase in sold production of industry (9% in 2010, 1.8 in 2013, 3.1 in 2014). The growth processes in the Polish economy take place against the background of the growth of currency in circulation (monetization ratio in 2005 was 43%, and in 2014 it already amounted to 62%), which is accompanied by the growth of deposits of enterprises (by 126% or 126.13 millions of zlotys in 2014 as compared to 2005) and by a low inflation rate (1.7% - 2010, 1.2% - in 2013, 0.6% - 2014). During the analyzed period, the volumes of sold production of industry are 70% on average of the country's GDP. These are positive trends that show not only the stable development but also a significant potential of the Polish economy in general and enterprises in particular (Table 3).

Table 3

Main macroeconomic developmental quotients of the Polish national economy

Specification	2005	2010	2013	2014
Gross domestic product (current prices), mln zł	984919	1437357	1662678	1728677
Previous year=100%	-	103.7	101.7	103.4
2005=100%	-	-	-	141,1
Sold production of industry, mln zł	687810	985716	1182964	1230333
Previous year=100%	-	109.0	101.8	103.1
M3 money supply total, mln zł	427125	783649	978908	1059186
Non-financial corporations: Deposits and other liabilities, mln zł	99749	181260	206526	225879
Price in dices gross domestic product	-	101.7	101.2	100.6
Monetisation factor	0.43	0.55	0.59	0.62

Source: Concise Statistical Yearbook Of Poland (2015)

The statistical data for 2014 show that 85% of the sold industrial output is accounted for the processing industry (manufacturing), 8.1 - for the energy industry (electricity, gas, steam and air conditioning supply), 4 - for the mining industry (mining and quarrying) and 2.4 – for the water supply and wastewater (water supply; sewerage, waste management and remediation activities). At the same time, 62% of the financial results of industrial production is made by the processing industry (manufacturing), 35 – by the energy industry (electricity, gas, steam and air conditioning supply), only 1% - is made by the mining industry (mining and quarrying) and 2 – by water supply and wastewater (water supply; sewerage, waste management and remediation activities).

Thus, the processing industry (manufacturing) and the energy industry (electricity, gas, steam and air conditioning supply) are some sort of a locomotive for Poland's economic growth both in terms of industrial production and financial efficiency. The

further stimulation of the development of these branches will allow including a multiplier of economic growth not only in "locomotive-branches" themselves but also in all the other domains of the national economy.

The analysis of the international operation environment of the Polish enterprises indicates the following situation. In general, there is a decline in the industrial production across the European Union by 0.3% on average in the last 5 years. At the same time, there is a significant decline in such developed countries of Western Europe as Spain – 6.4%, Portugal - 4.0, Finland - 3.7%, France, and Belgium - 2.4%, Netherlands 1.9%, Denmark - 1.8, Sweden and Ireland - 0.3%. "The leader" of the industrial decline over the past 5 years is Greece – 14.8%. Against the backdrop of the fall of industrial production in the countries of Western Europe, we can see a transfer of production capacities to the countries of Eastern Europe, which, in turn, causes the industrial growth in these countries. The greatest rates of growth in industrial production are observed in Latvia - 9.2%, Estonia - 5.7%, Lithuania - 5.0%, and the average increase in industrial production in Poland during 2010-2014 amounted only to 1.2%.

In this connection, there is a question about the prospects of further development of Polish enterprises. On the one hand, Poland has a stable growth rate of industrial production and a sufficient level of financial solvency of Polish enterprises. On the other hand, however, the rate of industrial growth is small – it is only 1.2% (average values for 2010-2014), and the profitability of less than 4%. And all this is against the fall of industrial production and crisis across the EU in general, which in turn could lead to a narrowing of industrial output in Poland.

Based on the conducted research logically arises the problem of finding ways of the further development of Polish enterprises, increase in their profitability and industrial output. As it is known, this can be achieved through expanding of the sales market of manufactured goods, through the inclusion of the so-called "scale" effect (the increase in business profitability and the increase of its capitalization by reducing expenses on the basis of increased production level).

Where should Polish manufacturers move, how to expand the existing markets and where to look for the new ones? Is the further increase in the production distribution in the countries of European Union possible, and if not, where to look for new markets? The answer to these questions can be found by using the methods of mathematical modeling.

References

1. Anas J., Ferrara L.: *Detecting: Cyclical Turning Points: The ABCD Approach and Two Probabilistic Indicators*. «Journal of Business Cycle Measurement and Analysis» 2004. Vol. 1. № 2.
2. Berge T.J., Jordà Ò.: *Evaluating the Classification of Economic Activity into Recessions and Expansions*. «American Economic Journal: Macroeconomics» April 2011. Vol. 3.
3. Chauvet M., Hamilton J.D.: *Dating Business Cycle Turning Points*. NBER Working Paper Series: National Bureau of Economic Research. June 2005.
4. Cooley T.F., Hansen G.D.: *Money and the Business Cycle*. Princeton University Press. «Frontiers of business cycle research» 1995.
5. FukacM., Pagan A.: *Structural Macro-Econometric Modelling in a Policy Environment*. NCER Working Paper Series 50: National Centre for Econometric Research 2009.
6. Stock J.H., Watson M.W.: *Indicators for Dating Business Cycles: Cross-History Selection and Comparisons*. «American Economic Review: Papers & Proceedings» 2010.

7. Adericho U.A: *Forecasting cyclic socio-economic external and internal environment of the organization: monograph*. Krasnojarsk: Sib.feder. univ., 2013.
8. Central Statistical Office of Poland, Concise Statistical Yearbook Of Poland (<http://stat.gov.pl/en/topics/statistical-yearbooks/>) [accessed 16.02.2016].
9. Eurostat is the statistical office of the European Union situated in Luxembourg. Its task is to provide the European Union with statistics at European level that enable comparisons between countries and regions (<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>) [accessed 16.02.2016]
10. OECD. Cyclical Indicators and Business Tendency surveys, OECD, OECD/GD (97) 58, General Distribution. ([http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OCDE/GD\(97\)58&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OCDE/GD(97)58&docLanguage=En)) [accessed 16.02.2016]

Ткаченко О.Г., канд. екон. наук, доцент,
Ревіка К. А., аспірантка,
Донецький державний університет управління

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

Важливість соціального внеску в сталий розвиток суспільства, відповідальність за дії, що негативно впливають на навколишнє середовище, зацікавленість у рішенні проблем робітників свого підприємства постають відмінною рисою сучасного цивілізованого ведення бізнесу в міжнародному економічному середовищі. В умовах підвищення динамізму конкуренції на зовнішніх ринках для національних підприємств зовнішньоекономічного сектору посилення уваги до питань формування політики корпоративно-соціальної відповідальності, визначення її пріоритетів набуває особливої актуальності і практичної значущості.

Підприємства зовнішньоекономічного сектору України займають провідні позиції в національній економічній системі, ефективне використання ними можливостей, пов'язаних із корпоративно-соціальною відповідальністю, здатне формувати додаткові важелі розвитку і підвищення вартості компанії, укріплювати конкурентні позиції на зовнішніх ринках, створювати сприятливе соціальне середовище для розвитку бізнесу, накопичення людського капіталу, а, відповідно, реально впливати на процес економічного зростання країни. Це підтверджує досвід лідерів світового бізнесу, які протягом останніх десятирічь приділяють цим питанням значну увагу. Так, американська компанія Exxon Mobil, що є найбільшою в США по величині виручки (411,94 млрд. дол., 2014 р.) і одним із найбільших роботодавців, здійснює масштабні програми у сфері освіти і охорони здоров'я, активно взаємодіє з державними та громадськими інститутами, фінансує соціальні програми в приймаючих країнах. Так, ця корпорація в різні соціальні проекти та благодійність витрачає більше ніж 200 млн. дол. щорічно, але більша їх частина (на рівні 50 %) припадає на США [1].

Проведений аналіз використання провідними світовими компаніями політики корпоративної соціальної відповідальності показав, що вона докорінно змінює уявлення про можливості і роль бізнес-компаній в суспільстві, наділяє їх не тільки економічними, а й соціальними, екологічними і моральними функціями[2]. Перевагами використання компаніями політики корпоративно-соціальної відповідальності постають також можливість залучення широкого

кола інвесторів, доступу до більш дешевих джерел капіталу, ефективне ведення бізнесу, орієнтоване на створення доданої економічної вартості, збереження клієнтської бази, підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції і ін.

Українські компанії, особливо ті, діяльність яких орієнтована на зовнішнє споживання, також здійснюють різноманітні соціальні заходи і дотримуються політики корпоративно-соціальної відповідальності, що є здебільшого внутрішнім спонуканням керівництва компанії і носить, як правило, форму певних благодійних ініціатив. Широке використання концепції корпоративно-соціальної відповідальності потребує ресурсного, інформаційного, нормативного забезпечення і дослідження вже існуючої практики. Дії із її впровадження мають носити системний характер і відображатися у відповідних документах, в тому числі, і методичного характеру.

В умовах обмежених фінансових можливостей впровадження політики корпоративно-соціальної відповідальності потребує виділення пріоритетів, відповідно яким мають здійснюватися першочергові заходи. Пріоритети корпоративно-соціальної відповідальності мають визначатися виходячи із галузевих особливостей, досвіду провідних світових компаній, сформованої практики корпоративного управління, розроблених і здійснюваних стратегій розвитку, існуючих потреб робітників підприємства і всіх зацікавлених сторін, з якими формуються суспільні відносини, з врахуванням суспільних очікувань і загальноприйнятих етичних норм в практиці ведення бізнесу. Таким чином, пріоритети мають відображати ті складові елементи якості життя, внесок в які компанія планує робити з метою їх підвищення. Важливим є дотримання найважливіших сучасних принципів політики корпоративно-соціальної відповідальності, а саме дотримання ідеології сталого розвитку, врахування регіональної специфіки, забезпечення добровільності її здійснення.

В процесі формування пріоритетів доцільним є їх диференціація за цільовими групами, напрямками, функціями, які мають реалізовуватися (розробка стратегії і політики корпоративно-соціальної відповідальності, забезпечення необхідних процедур, підготовка соціальної звітності, аналіз інформації про хід реалізації політики тощо). Для підприємств, діяльність яких спрямована на зовнішні ринки, провідними мають стати пріоритети, які дозволяють ув'язувати інтереси різних зацікавлених осіб не лише своєї країни, а й країн партнерів, що розширює спектр їх пріоритетів, які мають носити не лише «національний», а й міжнародний, загальноприйнятий на наднаціональному рівні характер.

Список використаних джерел

1. Пичков О. Корпоративная социальная ответственность американских нефтегазовых компаний / О.Пичков // Международные процессы. – 2013. – Т 11. № 1 (32). – С. 113-121.
2. Kapoor S., Sandhu H. S. Does it pay to be socially responsible? An empirical examination of impact of corporate social responsibility on financial performance. Global Business Review. – 2010. – 11 (2). – P. 185–208.

МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА В ПЕРІОД АКТИВІЗАЦІЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Безперервний перерозподіл міжнародного простору є закономірною тенденцією розвитку світу. Це є результатом динамічного росту науково-технічного прогресу, який стимулює економічну, соціальну та культурну інтеграцію та проявляється в формуванні цілісних, взаємопов'язаних та взаємозалежних відносин між різними державами, як формами територіально-політичного, соціально-економічного та культурного об'єднання людей, які прагнуть до створення принципово нових умов життя – з високими соціальними гарантіями, можливістю вільного переміщення по світу та розвитку мультикультурного світогляду.

Така глобалізація торкається безумовно всіх сфер життя. Проте найбільший вплив вона має на економічний розвиток національного господарства, оскільки саме результати його функціонування задовольняють потреби матеріального, політичного, соціального та культурного характеру. З цього приводу можна сказати, що глобалізація провокує циклічність розвитку та дає поштовх для розвитку всіх сфер життєдіяльності людства.

Це в свою чергу, дає можливості для розвитку бізнесових структур, які проявляються в потенційних можливостях: -розширення ринків збуту; зростання виробництва товарів і послуг; збільшення принципово нових видів послуг; розширення інформаційного забезпечення; поширення інноваційних технологій; збільшення іноземних інвестицій і централізації капіталу; зростання прибутків.

Останній вид потенційних можливостей від глобалізації для бізнесу є напролюд важливим засобом забезпечення не тільки всіх вище перерахованих можливостей, але й інструментом формування високої конкурентоспроможності бізнес-структур.

Так, формування високого рівня прибутку можливе за рахунок збільшення доходів або зменшення витрат. При цьому, зазначені потенційні можливості дозволяють бізнесу збільшити власні доходи під час входження на нові ринки та ведення вмілої конкурентної гри за ціновими критеріями та, відповідно, обсягами реалізації власної продукції або послуг.

Можливість збільшення обсягів реалізації власної продукції або послуг надає перспективу зростання масштабних обсягів виробництва і тим самим зменшення поточних витрат, що позитивно відбивається на рівні собівартості та формуванні конкурентоспроможності всього національного бізнес-середовища.

Крім цього, інтеграція бізнес-структур у міжнародний економічний простір дозволяє їй скористатися додатковими можливостями зниження власних витрат за рахунок розміщення своїх виробничих потужностей у країнах з відповідним та сприятливим для конкретного типу виробництва ресурсним (матеріальним і трудовим) потенціалом. Це вигідно не тільки бізнес-структурам, а і приймаючим їх країнам, оскільки при такій взаємодії збільшується приплив інвестицій, збільшується кількість робочих місць, зростають бюджетні надходження. Це позитивно впливає на соціально-економічний розвиток держави.

З цього виходить, що для бізнесу глобалізація формує резерви як збільшення доходів, так і скорочення витрат. Проте, це не всі потенційні можливості його розвитку.

Одним з основних факторів успішного ведення бізнесу є врахування всіх можливих ризиків. Інтеграція бізнес-структур природно відбувається поступово, що дає можливість нівелювання ймовірних ризиків за характером та терміном їх утворення. Додатково бізнес-структура може випробовувати стратегію свого розвитку та координувати її поетапно по мірі входження на нові ринки. Все це дозволяє мінімізувати втрати від можливих прорахунків менеджменту і розширює можливості маркетингу.

В період активної глобалізації світу інтегрована бізнес-структура має можливість просування свого продукту або послуги під брендом, який може стати інтернаціональним. Це спрощує роботу для бізнес-структури в аспекті постійного вдосконалення діапазону товарів, які впускаються або послуг, які надаються та формуванні оптимальної рекламно-збутової політики.

Отже, можливості інтеграції бізнесу розширюють глобалізаційні процеси в усьому світі.

На користь глобалізації бізнесу, з одного боку, свідчить аналіз результатів роботи найбільших компаній світу, який показує, що за рівнем доходів деякі бізнес-структури випереджають цілі країни, а з іншого – твердження, що бізнес-структура не має можливості стати міжнародною без відповідної інтеграції в глобальний економічний простір.

Таким чином, глобалізація є засобом розвитку бізнесу, можливістю утворення транснаціональних компаній, що може покращити політико-економічні позиції держави, сприяти утворенню її стійкості, суверенності та незалежності в період геополітичного перерозподілу світу.

СЕКЦІЯ 4 БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ. ФІНАНСОВІ ТА ПОДАТКОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Цуканова Л.В., студентка гр. ЕП-13-1
Донбасская государственная машиностроительная академия,

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И РЫНОЧНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЛИЗИНГОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В настоящее время проблемами и перспективами развития лизинговых отношений как эффективным механизмом инвестиционной политики вплотную занимаются исследователи многих стран, включая и Украину. Однако вопросы государственного регулирования лизинга остаются открытыми и весьма спорными. Актуальной остается и проблема дальнейшего развития лизинговой деятельности в Украине, а также ее значение на макроуровне [1, с.12]. Среди исследователей, занимающихся данной проблематикой, можно выделить следующих: Марголин А.М., Абалкина Л.И., Анчишкин А.И., Лебедев В.М., Онищук Я.В. Также свой значительный вклад по этой теме внесли и зарубежные исследователи: Б. Мэйджер, К. Шпитлер, Д. Лоуренс и другие.

Целью исследования является выявление факторов, препятствующих регулированию лизинга в Украине, поиск путей их устранения, а также разработка методов для усовершенствования системы регулирования лизинговых отношений [1, с.13-14]. Государственное регулирование лизинга, реализуя свои основные функции (антимонопольную, правовую, исполнительную, контрольно-координационную и др.), играет весомую роль в его развитии. Оно способствует преодолению производственного кризиса, и, как следствие, обеспечивает процесс перевооружения производства.

В связи с этим, государственное регулирование включает в себя антимонопольную политику, усовершенствование организации лизинговой деятельности и ее мотивационных механизмов [1, с.15]. Существование лизинговых отношений невозможно без поддержки государства. Эта поддержка действует во многих странах и предоставляется она в виде налоговых льгот, льготных кредитов для осуществления данных операций и т.д. Что касается Украины, то здесь следует отметить, прежде всего, создание государственного лизингового фонда, чьи средства используются на закупку отечественной продукции; но, говоря о налоговых льготах, следует уточнить, что они касаются не уменьшения налогов, а сроков платежей. Прежде всего, речь идет о налоге на прибыль (18%), НДС (20%), механизм амортизационных отчислений – именно такие высокие процентные ставки не дают возможности должного развития лизинга в нашей стране. Также дорогим инструментом лизинг делают высокие проценты по банковским кредитам: в 2016 году по потребительским займам — от 20 до 40 %, при экспресс-выдаче — от 50 до 70% (для сравнения: в 2014-2015 году средняя ставка составляла лишь 22%). Учитывая еще различные налоговые расходы, страховку (0,1-7%), удорожание предмета лизинга может составить от 30 до 60% по сравнению с его первоначальной стоимостью [2].

Государственное влияние тесно переплетается с рыночным регулированием лизинга, но здесь есть свои нюансы. Для качественного совместного осуществления этих функций роль государства должна измениться, а именно

уменьшить жесткость государственного регламентирования, установить контроль над экономическими процессами путем создания благоприятной среды, способствовать развитию всех форм собственности в лизинговом бизнесе [3, с.36].

За последнее время в Украине лизинговая индустрия сделала большой шаг в своем развитии. Удельный вес лизинговых соглашений достиг 70%, возросло количество лизинговых компаний, в том числе и иностранных, были внесены изменения в данную сферу на законодательном уровне [4, с.50]. Однако же, в реальном секторе экономики лизинговый бизнес развивается не такими стремительными темпами, как хотелось бы. К примеру, в промышленности еще нет положенного стимулирования развития лизинга, в силу недостаточно разработанного законодательства, хотя в агропромышленном комплексе на сегодняшний день вносятся нововведения именно для стимулирования развития лизинга в данной сфере [5, с.126]. Поэтому в качестве тормоза для развития лизинговых отношений в Украине можно назвать следующие недостатки системы государственного и рыночного регулирования: отсутствие обоснованной налоговой и амортизационной политики; жесткие ограничения инвестирования, касаясь денежно-кредитного обеспечения; нестабильность законодательства; медленные темпы приватизации и др. [6, с.30].

В связи с этим следует разработать ряд следующих мероприятий: максимальная реализация возможностей рынка лизинговых услуг; обновление производственных технологий для обеспечения конкурентоспособности производства; равноправие сторон лизинговых отношений [7, с.15]; создание надежной информационной базы в данной сфере, учета и контроля действующего механизма; свобода предпринимательской деятельности лизингодателей; предотвращение монополизации отдельных секторов лизингового рынка и т.д.

В данном исследовании были рассмотрены теоретические основы регулирования лизинга, проведен анализ механизмов государственного и рыночного регулирования лизинговых отношений в Украине, а также разработаны мероприятия по усовершенствованию данного механизма. В ходе исследования стало очевидным, что основным критерием рыночного механизма является экономическая эффективность, равноправие сторон лизинговых отношений и прибыль как для лизингодателя, так и для лизингополучателя. А для государственного регулирования существенным моментом является правовое регулирование, а, значит, нужна разработка новой законодательной базы.

Список использованной литературы

1. Белоусова О.С. Проблеми розвитку сучасного інвестиційного ринку України / О.С. Белоусова // Економіка та держава. – 2007. – № 7. – С. 27-28;
2. <http://www.prostobiz.ua/kredyty>;
3. Марголин А., Семенов С. Инвестиционный анализ. М.: Изд-во РАГС, 2007.- 50 с.;
4. Чагай К.А. Механизм государственного регулирования лизинга.// Автореферат канд. дисс. М.: РАГС, 2010.
5. Васильев Н.М. и др. Лизинг: организация, нормативно-правовая основа, развитие. -М.: ДеКа, 1997- 176 с.;
6. Канцер Ю.А. Лизинг: проблемы правового регулирования / Общество: политика, экономика, право. – 2011. – 102 с.;
7. Прилуцкий Л.Н. Финансовый лизинг. Правовые основы. Экономика. Практика. М.: Ось-89, 2005.-271 с.;

Добыкина Е.К., канд. техн. наук, доцент;

УЧЕТ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО И СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ

Проблемы снижения затрат на предприятии, поиска путей их решения являются сложными и интересными вопросами современной экономики предприятия. Задача снижения затрат особенно актуальна в современных экономических условиях, поскольку ее решение позволит каждому конкретному предприятию выжить в условиях жесткой рыночной конкуренции, сформировать успешное предприятие, которое в перспективе будет иметь высокий экономический потенциал.

Целью любого предприятия является достижение положительного экономического эффекта от деятельности. Получение наибольшего эффекта с наименьшими затратами, экономия трудовых, материальных и финансовых ресурсов зависят от того, как решает предприятие вопросы снижения себестоимости продукции.

Непосредственной задачей анализа являются: проверка обоснованности плана по себестоимости, прогрессивности норм затрат; оценка выполнения плана и изучение причин отклонений от него, динамических изменений; выявление резервов снижения себестоимости; изыскание путей их мобилизации.

Выявление резервов снижения себестоимости должно опираться на комплексный технико-экономический анализ работы предприятия: изучение технического и организационного уровня производства, использование производственных мощностей и основных фондов, сырья и материалов, рабочей силы, хозяйственных связей.

Расходы предприятия всегда были одним из важнейших объектов учета. От того, насколько точно и своевременно они отражаются в бухгалтерском учете, напрямую зависит точность и достоверность финансового результата, который определяет предприятие. [1]

Формирование издержек производства является основным и одновременно наиболее сложным элементом организации и развития производственно-хозяйственного механизма предприятий, охваченного системой управленческого учета. Именно от его тщательного исследования и успешного практического применения будет зависеть рентабельность производства и отдельных видов продукции, выявление резервов снижения себестоимости продукции, определение цен на продукцию, расчет экономической эффективности от внедрения организационно-технических мероприятий, а также обоснование решений относительно производства новых видов продукции.

Издержки производства представляют собой расходы, которые необходимо осуществить для создания товара. К таким расходам относятся затраты на оплату материалов (сырья, топлива, энергии), заработную плату работников, амортизацию, управление производством. При продаже товара его стоимость превращается в деньги (денежную выручку). Одна часть денежной выручки идет на компенсацию издержек производства, другая дает прибыль. Это означает, что издержки производства меньше стоимости товара на величину прибыли.

Таким образом, издержки производства - это затраты на производство данной готовой продукции, в отличие от единовременных затрат, которые производят для первоначальной организации производства.

Издержки обращения, по Марксу, связаны с реализацией товаров и делятся на чистые и дополнительные. Чистые издержки обращения включают затраты, связанные с куплей-продажей в чистом виде, а именно заработную плату торгово-сбытового персонала, содержание торговых помещений, рекламу, консультации, изучение потребительского спроса и т.д. Данные издержки не увеличивают стоимость товаров, а компенсируются из прибыли, которая будет получена от реализации. К дополнительным издержкам относятся затраты на упаковку, хранение, транспортировку, сортировку товаров. По сути это затраты, связанные с продолжением процесса производства товаров в сфере обращения. Дополнительные издержки обращения входят в стоимость товаров и компенсируются из выручки от реализации.

Издержки производства представляют собой совокупные затраты общественного труда на производство продукции (работ, услуг), которые создают ее стоимость. Затраты производства - это совокупность потребленных средств производства (предметов и средств труда) для воспроизводства рабочей силы.

Затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг), выраженные в денежной форме, отражает часть ее стоимости, составляют себестоимость продукции.

Правильная трактовка экономического содержания себестоимости имеет принципиальное значение при определении номенклатуры расходов, включаемых в нее, и тех, которые покрываются за счет других источников. Именно от этого зависит объективность расчета такого важного экономического показателя, как прибыль. Проблема формирования себестоимости продукции требует уточнения как на научном, так и на методологическом и законодательном уровнях вопросов оприходования продукции, учета ее качества, состав производственных затрат и их классификации, методики калькуляции и т.п.

Себестоимость продукции находится во взаимосвязи с показателями эффективности производства. Она отражает большую часть стоимости продукции и зависит от изменения условий производства и реализации продукции. Существенное влияние на уровень затрат оказывают технико-экономические факторы производства. Это влияние проявляется в зависимости от изменений в технике, технологии, организации производства, в структуре и качестве продукции и от величины затрат на ее производство. Анализ затрат, как правило, проводится систематически в течение года в целях выявления внутрипроизводственных резервов их снижения. [2]

Снижение текущих затрат происходит в результате совершенствования обслуживания основного производства (например, развития поточного производства, повышения коэффициента сменности, упорядочения подсобно-технологических работ, улучшения инструментального хозяйства, совершенствования организации контроля за качеством работ и продукции). Значительное уменьшение затрат живого труда может произойти при увеличении норм и зон обслуживания, сокращении потерь рабочего времени, уменьшении числа рабочих, не выполняющих норм выработки. Эту экономию можно подсчитать, если умножить количество высвобождающихся рабочих на среднюю заработную плату в предыдущем году (с начислениями на социальное страхование и с учетом расходов на спецодежду, питание и т.п.). Дополнительная экономия возникает при совершенствовании структуры управления предприятия в целом. Она выражается в сокращении расходов на управление и в экономии заработной платы и начислений на нее в связи с высвобождением управленческого персонала.

Грамотное управление затратами на предприятии является одним из важнейших условий высоких результатов его деятельности. Для эффективного управления затратами предприятие выполняет все функции, присущие управлению любым объектом.

Задачи управления затратами на предприятии невозможно решить без их классификации, позволяющей организовать точный учет затрат, калькулировать себестоимость продукции, принимать экономически обоснованные хозяйственные решения.

Факторы, определяющие величину затрат предприятия на производство и реализацию продукции, делятся на две группы: внешние и внутренние. При этом последним должно быть уделено особое внимание, так как именно они определяют затраты предприятия, являясь зависимыми от эффективности работы персонала предприятия.

Для того, чтобы управлять затратами на предприятии необходимо калькулировать себестоимость единицы продукции, работ. Это позволит правильно оценивать ситуацию и обоснованно принимать хозяйственные задачи.

Трудно переоценить значение управления затратами на предприятии. Именно непрерывное и комплексное решение задач и выполнение функций управления затратами является важнейшим условием повышения уровня конкурентоспособности любого предприятия.

Список использованных источников

1. Трубочкина, М. И. Управление затратами предприятия : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по спец. 061100 «Менеджмент организации» / М. И. Трубочкина. – М. : Инфра-М, 2006. – 218 с. – (Высшее образование).
2. Друри, К. Управленческий учёт для бизнес-решений : учеб. / К. Друри. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 655 с.

Луценко В.І., аспірантка;
Мельник С.В., аспірант,
Донбаська державна машинобудівна академія

ПІЛЬГОВЕ ОПОДАТКУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

В умовах інтеграції України до європейського економічного простору необхідно більше уваги приділяти дослідженню розвитку соціально-економічних процесів, важливою складовою яких виступає соціальна відповідальність бізнесу. Питання соціальної відповідальності все більше актуалізується у свідомості українського бізнесу, так як підприємства і корпорації є не тільки основою економічних відносин, але впливають на соціальні процеси, що протікають в сучасному суспільстві.

До соціальної відповідальності бізнесу необхідно відносити: своєчасну сплату податків, виплату заробітної плати, надання нових робочих місць; забезпечення працівників адекватними умовами не тільки роботи, але й життя: підвищення рівня кваліфікації працівників, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної сфери; благодійну діяльність тощо. Тобто, оподатку-

вання, а саме своєчасність і неухильність сплати податків, а також правильність їх нарахування, є важливим аспектом в процесі реалізації соціальної відповідальності компаній.

На сьогоднішній день українська система адміністрування податків є однією з головних перешкод для розвитку бізнесу, особливо для малого бізнесу і приватних підприємців. Відзначимо, що податковий тиск на ряду з іншими важливими факторами, такими як брак коштів, недосконалість нормативно-правової бази, є головною перешкодою у здійсненні програм/заходів із соціальної відповідальності для українських компаній. Для переважної більшості українських компаній основними стимулами у реалізації соціальної відповідальності є пільгове оподаткування організацій. Податкові пільги є невід’ємним елементом податкової системи і податкової політики будь-якої економічної системи, які виступають інструментом регулювання соціально-економічних пропорцій.

Згідно з Податковим кодексом, податкова пільга – це передбачене податковим та митним законодавством звільнення платника податків від обов’язку щодо нарахування та сплати податку та збору, сплата ним податку та збору в меншому розмірі за наявності відповідних підстав. В цілому надання податкових пільг спрямоване на вирішення соціальних завдань, стимулювання певних видів економічної діяльності, економічного зростання в окремих галузях, тобто сприяє розвитку соціальної відповідальності бізнесу.

Зазначимо також, що податкові пільги являють собою можливість скорочення податкових платежів для підприємства. В Україні податкова пільга надається шляхом: податкового вирахування (знижки), що зменшує базу оподаткування до нарахування податку та збору; зменшення податкового зобов’язання після нарахування податку та збору; встановлення зниженої ставки податку та збору; звільнення від сплати податку та збору [1, с. 5].

Податкове вирахування передбачає зменшення об’єкта оподаткування при нарахуванні й сплаті податку та збору. Пільги у формі зниження податкових ставок спрямовані на скорочення податкової бази. Зниження податкових ставок, спрямоване на стимулювання державою окремих стратегічних видів господарської діяльності суб’єктів господарювання. Разом з тим, за кордоном застосовуються як пільги по конкретному податку так і пільги, спрямовані на підтримку інвестиційної діяльності. Зокрема: прискорена амортизація, інвестиційна податкова знижка та інвестиційний податковий кредит [2, с. 282 – 289].

Вище вказані форми пільг дають аналогічні результати при їх застосуванні – збільшення прибутку підприємства після сплати податків [3]. Застосування податкових пільг як інструменту державного податкового регулювання в Україні має й серйозні недоліки, до яких відносять: звуження податкової бази, зменшення можливостей для скорочення податкової ставки; створення передумов для застосування норм пільгового оподаткування в схемах мінімізації сплати податків або ж уникнення їх сплати; ускладнення податкового законодавства, що породжує існування потенційної необ’єктивності процесу надання податкових пільг і неефективності податкового механізму управління.

Якщо ж говорити про вітчизняну систему надання податкових пільг, то варто зазначити, що в нас вони не мають системності, стратегічного підходу, застосовуються хаотично практично до всіх платників податків [2]. Система пільгового оподаткування підприємств на сьогодні день є досить суперечливою. Тобто, політика надання податкових пільг потребує подальшого ретельного ви-

вчення та удосконалення, так як пільгове оподаткування є інструментом регулювання соціально-економічних відносин, та головним заходом, що сприяє стимулюванню реалізації соціальної відповідальності бізнесу.

Список використаних джерел

1. Податковий кодекс України від 01.02.2016 № 2755-17 зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
2. Миколайчик І.В. Пільгове оподаткування підприємств в Україні: переваги та недоліки / І. В. Миколайчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://bsfa.edu.ua/files/NaukVidd/21032014/sek2/mykolaichuk_tezy.pdf.
3. Попадюк О. М. Вдосконалення системи оподаткування діяльності підприємств в аграрній сфері / О. М. Попадюк // Сталий розвиток економіки. – 2012. – № 5. – С. 282 – 289.

Малахова А.В., канд. екон. наук, доцент,
Донбаський державний педагогічний університет

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ВИРОБНИЦТВО

Сьогоднішні позиції української економіки досить слабкі, тож вони потребують багатьох змін у сфері управління виробництвом, визначають необхідність розробки системи обліку витрат, яка б відповідала вимогам ринку та враховувала б організаційно технологічні особливості виробництва. Для забезпечення фінансової стабільності, зменшення ймовірності настання ризику банкрутства необхідно ретельно аналізувати показники внутрішньогосподарської діяльності на рівні підприємства. Одним з важливих показників результатів фінансово-господарської діяльності підприємства є витрати. Оптимізація витрат забезпечує дотримання режиму економії, зростання продуктивності праці, скорочення непродуктивних витрат, що дозволяє підвищити рентабельність [1; с. 57]. Однак, витрати підприємства мають неоднорідний характер, що потребує їх класифікації. Класифікація витрат є передумовою організації обліку, аналізу та планування на підприємстві. Класифікація витрат допомагає оцінити понесені витрати, знайти можливі способи підвищення ефективності витрат та прийняти правильні рішення щодо управління ними.

Витрати - це зменшення економічних вигід у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, яке призводить до зменшення власного капіталу. До витрат належить також нестача запасів, списання запасів або необоротних активів, сплати штрафних санкцій, витрати на заохочення, соціальний і виробничий розвиток, нарахування податків, у тому числі податку на прибуток. В управлінському обліку визначальним є формування інформації, яка потрібна менеджерам для забезпечення мінімізації витрат та максимізації на цій основі прибутку. Це зумовлено тим, що активний вплив на рівень витрат здійснюють конкретні виконавці, які мають можливість певною мірою їх регулювати. Як підкреслює професор Л.В. Нападовська, «...інформація управлінського обліку – важливий мотивувальний засіб досягнення бажаних результатів діяльності персоналом підприємства, оскільки своєчасне виявлення та надання йому інформації про відхилення в процесі діяльності уможливорює коригування досягнутих показників, створюючи тим самим надійну базу для підвищення ефективності» [2; с. 33].

З метою бухгалтерського обліку, аналізу та планування витрати підприємства об'єднуються в однорідні групи за різними ознаками. Загалом витрати групуються та обліковуються за видами, місцями виникнення та носіями витрат, виходячи з діяльності підприємства. Отже, облік витрат на виробництво на підприємствах регулюється національними Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, але їх норми досить загальні і не можуть повністю охопити всі особливості і специфіку виробництва. Адекватно до сучасного стану нормативно - законодавчої бази України розроблені Методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості, в яких визначено нову методику розрахунку показника «виробнича собівартість продукції (робіт, послуг)» у промисловості та розроблено методику її калькулювання як на промислових підприємствах, так і в непромислових організаціях, що випускають промислову продукцію, незалежно від форми власності і господарювання.

Однак, на нашу думку, зазначена класифікація витрат у Методичних рекомендаціях далеко не є ідеальною, так як вона не зовсім відповідає сучасним вимогам управління. Зокрема, у них відсутні ознаки класифікації стосовно прийняття управлінських рішень, можливості впливу на витрати, ролі в процесі виробництва, ступеня узагальнення, планування, контролю, що є надзвичайно актуальним в умовах орієнтації національної економіки на ринок.

Дослідження свідчать, що перелік статей витрат на окремих підприємствах значно різниться. Виділення окремих витрат у самостійні статті або, навпаки, об'єднання окремих статей дозволяє розробити номенклатуру статей витрат, що в максимальній мірі відповідає технолого-організаційній специфіці виробництва.

Управлінський облік часто виокремлюють в різних джерелах. Проте, за визначенням професора Сопко В.В., «внутрішньогосподарський (так званий управлінський, виробничий, контролінг) облік не є якимось самостійним бухгалтерським обліком. Це є продовження, а точніше подальше поглиблення, деталізація даних бухгалтерського фінансового обліку в частині затрат і доходів діяльності, коли розкривається ефективність придбання ресурсів, їх переробки, технологічних і організаційних рішень, мотивації тощо» [3; с. 2].

Облік окремих видів витрат та вирішення завдань з їх оптимізації здебільшого здійснюються за допомогою бухгалтерсько-статистичних методів, хоча останнім часом є тенденція до застосування економіко-математичних методів, у тому числі комп'ютерно-математичного моделювання за допомогою впровадження в облікову практику сучасного забезпечення автоматизованих засобів обробки економічної інформації. Здійснення якісного автоматизованого оперативного обліку на виробництві дає змогу уникнути негативних явищ втрати виробничих запасів підприємства, зведе вірогідність виникнення непродуктивних витрат до мінімуму. Наявна система обліку витрат на виробництво підприємств часто не сприяє посиленню контролю та використанню інформації про витрачання ресурсів для проведення економічного аналізу з метою прийняття рішень за відповідними структурними підрозділами (центрами виникнення витрат). Тому облік витрат виробництва, по можливості, має бути організований так, щоб місця виникнення витрат і центри відповідальності за формування прибутку збігалися. Ідеальним був би такий варіант, коли кожному виконавцю було доведено нормативи витрат саме на ті операції, які він здійснює. Однак на практиці у жодному разі не вдається досягти такого стану, оскільки виробничі взаємовідносини тісно переплетені і ефективність роботи одного працівника залежить від іншого.

Адже ціла низка операцій технологічного циклу локально зосереджена у часі та просторі, що позначається на діяльності виробничих підрозділів, які спеціалізуються на їх виконанні.

На підприємствах інформаційна база обліку витрат виробництва не в достатній мірі використовується для прийняття управлінських рішень. З метою покращення стану обліку досліджено сучасні методи та варіанти обліку витрат на виробництво та можливість їх застосування на підприємствах. Для вирішення проблеми покращення обліку витрат виробництва необхідно, перш за все, створити таку нормативну базу промисловості, яка відповідала би нормативно-законодавчій базі, з одного боку, а з іншого - враховувала би особливості виробництва.

Список використаних джерел

1. Ловінська Л. Г. Державне регулювання бухгалтерського обліку в Україні: мета та сфера впливу / Л. Г. Ловінська // Фінанси України. – 2012. – № 4. – С. 56-66.
2. Нападівська Л.В. Управлінський облік: Підручник / Л.В. Нападівська – К.: Книга, 2004. – 544 с.
3. Сопко В.В. Основи побудови бухгалтерського внутрішньогосподарського (управлінського) обліку затрат і доходів діяльності (контролінг) / В.В. Сопко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2010. – №10. – С.2 –10

Марина А. С., канд. екон. наук, доцент;

Мацкевич В. О., магістрант,

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Красноармійськ

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В АУДИТІ ІНТЕГРОВАНОЇ ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах глобалізації та відкритості ринків перед провідними компаніями стоять завдання забезпечення міцних позицій в економіці. Досягнення цієї мети, суттєво залежить від рівня конкурентоспроможності компаній, який визначається не тільки ефективним використанням фінансових активів підприємства, а й якістю управління нефінансовими ризиками. Одним з інструментів підвищення якості планування, управління та оцінки діяльності компанії є звітність у сфері сталого розвитку, яка базується на додержанні триєдиної концепції сталого розвитку (єдності екологічного, соціального та економічного аспектів діяльності). Звітність суб'єктів господарювання, яка базується на засадах сталого розвитку має своїх зацікавлених користувачів, які вимагають максимально достовірну та об'єктивну інформацію, її незалежне оцінювання та підтвердження.

На сучасному етапі аудит звітності з урахуванням концепції сталого розвитку недостатньо розвинений, не стандартизований і не контролюється на законодавчому рівні, а, як наслідок, користувачі цих звітів не мають очікуваного замовником аудиту рівня довіри, а замовники недостатньо вмотивовані щодо проведення перевірки. Якість складання звітності відбивається на фінансових та нефінансових показниках діяльності суб'єктів господарювання. Специфіка становлення інтегрованої обліку та звітності відображена в роботах багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема: М. Фоміна, К. Сорокіна, О. Солов'єва, М. Вахрушина, М. Деркач, О. Раєвневої, Л. Корнійчука, В. Плотникова та інших. Не применшуючи їх наукового внеску в облікову теорію та практику формування і аудиту звітності з додержанням вимог концепції сталого розвитку, слід за-

значити що ряд суттєвих аспектів формування нефінансової звітності та впровадження актуальних напрямків проведення її аудиту залишилось за межами уваги багатьох з них.

Традиційна система фінансової звітності не повністю відповідає вимогам та очікуванням сучасності, бо містить інформацію лише фінансові показники, інтегрована звітність надає значно більше інформації про вплив компанії на суспільство, економіку та навколишнє середовище, надаючи характеристику діяльності компанії у відповідному суспільному контексті. Згідно з даними офіційного сайту Integrated Reporting [1], понад 100 світових компаній, в числі яких Coca-Cola, Microsoft, Unilever, Hyundai і Nokia, віддають перевагу інтегрованої звітності. Мотиви цих корпорацій досить ясні, таким способом вони можуть поділитися з акціонерами і вкладниками не тільки фінансовими показниками, але і нефінансовою інформацією щодо перспектив бізнесу в майбутньому (табл.1).

Таблиця 1

Провідні компанії, які готують звітність в області сталого розвитку

Компанії	Види звіту	Стандарти підготовки звітності				
		GRI	ISAE3000	AA1000AS	ISO 26000	Пілотна програма з інтегрованої звітності
«Ford»	Sustainability Report	+	-	-	-	-
Deutsche Börse Group	Corporate report	+	-	-	-	+
«Microsoft»	Citizenship Report	+	-	-	-	-
AngloGold Ashanti	Integrated report	+	-	-	-	-
«Nokia»	Sustainability Report	+	+	-	-	-
ДТЭК	Інтегрований звіт	+	-	-	-	-
РАО «ЕЭС России»	Отчет об устойчивом развитии	+	+	+	-	-
ПАО«Газпром»	Отчет об устойчивом развитии	+	-	-	+	-
ООО«Астеліт»	Соціальний звіт	-	-	+	-	-
«Воля»	Нефінансовий звіт	-	-	+	-	-

Компанія або організація, що починає процес звітності, абсолютно вільна у виборі формату звіту, та ґрунтується виключно на внутрішніх можливостях формування та надання інформації, а також на творчій концепції, яку вона збирається використовувати при підготовці документа. Від того наскільки інформація в звітності буде зрозумілою і доступною, багато в чому залежить подальший розвиток компанії.

Недосконалість облікової системи щодо відображення нефінансових показників призводить до змішування видів та категорій звітності. В сучасній обліковій практиці на національному та міжнародному рівнях застосовують категорії: інтегрована звітність; звіт про вплив компанії на навколишнє середовище, здоров'я та безпеку; звіт про прогрес; корпоративна соціальна звітність; етична звітність; нефінансова звітність; екологічна звітність; звіт зі сталого розвитку; соціальна бухгалтерська звітність та ін. Та існує ряд систем у підготовці нефінансо-

вої звітності, серед них: система, заснована на Глобальному договорі ООН, система GRI, система IR. Глобального договору ООН дотримуються більш ніж 8000 компаній у 140 країнах світу, включаючи 190 українських компаній. Прихильниками системи GRI є приблизно 600 організацій у 60 країнах, стандартів IR дотримується понад 100 міжнародних корпорацій.

Вітчизняні науковці найчастіше оперують терміном нефінансова звітність, маючи на увазі всю звітність що не є фінансовою. Однак на практиці нефінансова звітність має певні ознаки та відрізняється від інших видів звітності. Підготувати інтегрований звіт може будь-яка компанія незалежно від її галузевої приналежності, масштабу, форми власності та інших факторів. Однак успіх і ефективність цього процесу безпосередньо залежать від наявності у організації зрілої системи підготовки нефінансової звітності.

Надійність даних нефінансового звіту забезпечується за рахунок таких механізмів, як широке залучення зацікавлених осіб і проведення незалежною зовнішньою перевіркою інформації. Складання нефінансової звітності здійснюється за міжнародними стандартами : Глобальний договір ООН , ISAE3000, AA1000AS, Керівництво Global Reporting Initiative, Пілотна програма Міжнародної ради з інтегрованої звітності, ISO 26000, Керівництво з соціальної відповідальності (табл.2).

Саме тому більшість компаній звертаються з цим питанням до зовнішніх аудиторів корпоративної соціальної відповідальності або мають власну внутрішню службу аудиту. Досвід країн з розвиненою ринковою економікою свідчить про достатньо інтенсивний процес розвитку нефінансового аудиту, який характеризується: інтенсивним зростанням кількості підприємств, організацій, різних країн і регіонів, які вдаються до послуг нефінансового аудиту; формуванням правової бази нефінансового аудиту як на національному, так і на міжнародному рівнях; розробці міжнародних і галузевих стандартів соціальної відповідальності; наявності ринку нефінансового аудиту з доволі стійкими групами аудиторських агентств і клієнтами, попитом і пропозицією на ці послуги; формуванням особливого наукового напрямку, що має свій предмет вивчення і методик; виділення нефінансового аудиту у самостійну професію, навчання в цьому напрямі проводиться в багатьох країнах; відбувається організаційна інституалізація системи нефінансового аудиту: формуються асоціації практиків, дослідників, функціонують агентства нефінансового аудиту, у багатьох країнах створені інститути не фінансового аудиту (так вже більше десяти років функціонує Міжнародний інститут соціального аудиту у Франції [2]).

Відповідно до міжнародних стандартів, інформація у звітності повинна бути Поряд з цим, в Україні аудит нефінансової звітності не розвинений, що означає недостатню достовірність викладеної у звітності інформації. Відсутні стандарти та нормативи, які б чітко регламентували механізми та методи аудиту інтегрованих показників, недостатньо відпрацьовані механізми здійснення аудиту нефінансової звітності. Саме тому питанням формування та удосконалення методології аудиту нефінансових показників як ефективної складової системи соціальної відповідальності бізнесу слід приділяти більше уваги, починаючи з законодавчої бази здійснення цієї діяльності.

Стандарти інтегрованої звітності

Стандарт	Розробник	Характеристика стандарту
Глобальний договір ООН (ГДООН)	Організація Об'єднаних Націй	Заснований на 10 принципах Загальної Декларації прав людини, Декларації з навколишнього середовища і розвитку, Декларації Міжнародної організації праці про принципи і права в сфері праці, Конвенції ООН про боротьбу проти корупції, в стратегії побудови стійкого бізнесу. Приєднання до цього договору також передбачає добровільне регулярне інформування про прогрес реалізованих ініціатив в цих напрямках. Глобального договору ООН дотримуються 8000 компаній в 140 країнах світу, включаючи 190 українських компаній.
ISAE3000	International Federation of Accountants	Найбільш часто застосовується аудиторами в якості основи для перевірки нефінансових звітів. Стандарт має рівні запевнення і включає рекомендації (не керівництво) по складанню висновку про оцінку незалежного звіту третьою стороною. 50% незалежних перевірок нефінансових звітів непрофесійними аудиторами виконано за цим стандартом
AA1000AS	Accountability Institute	Спеціалізований стандарт, створений спеціально для запевнення якості підготовлюваних компанією звітів у сфері сталого розвитку, а також існуючих в компанії систем і процесів, які забезпечують ефективність її роботи. 20% нефінансових звітів 90 провідних компаній світу відповідають стандарту AA1000AS (за результатами незалежної оцінки), в 11% звітах компанії посиляються на даний стандарт, але у висновку про незалежну оцінку відповідність стандарту не вказано
Керівництво GRI	Global Reporting Initiative	Найбільш поширений у світі де-факто стандарт формування нефінансової звітності. Керівництво GRI має на увазі три рівні застосування - А, В або С - залежно від обсягу розкриваються показників, а також дає їм можливість додавати «плюс» до кожного рівня застосування, якщо вони забезпечили проведення незалежної перевірки звітності
Пілотна програма	Міжнародна рада з інтегрованої звітності	Спрямована на тестування принципів, змісту та практичного застосування інтегрованої звітності та розробку Міжнародного Стандарту інтегрованої звітності
ISO 26000 Керівництво з соціальної відповідальності	Міжнародна організація по стандартизації (ISO)	Забезпечує керівництво по застосуванню ключових принципів соціальної відповідальності, необхідну інформацію з питань і проблем в даній області, а також рішення щодо впровадження культури соціальної відповідальності на підприємствах відповідно до їх стратегією, системами, практикою і процесами

Список використаних джерел

1. Integrated Reporting [Electronical source] / International Integrated Reporting Council. – Retrieved from : <http://integratedreporting.org>. – 16.04.2016.
2. Мехеда Н. Г. Планування соціальної безпеки на підприємстві [Електронний ресурс] / Н. Г. Мехеда, А. Маджула. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=39869> – 18.04.2016.

УЧЕТНЫЕ АСПЕКТЫ В АНАЛИЗЕ СОВРЕМЕННЫХ ИЗМЕРИТЕЛЕЙ СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ КОМПАНИИ

Изменение в системе международного и национального учета и отчетности, сближение НП(С)БО и МСФО оказывают непосредственное влияние на информационную базу и методику финансового анализа деятельности компании.

Вся теория бухгалтерского учета - это анализ методов исчисления прибыли [1; с.6]. В настоящее время на смену концепции максимизации прибыли как основной цели развития бизнеса выходит концепция максимизации стоимости компании. Цель данной концепции - решение стратегических задач компании за счет концентрации усилий на ключевых факторах стоимости (измерителей создания стоимости). К их числу следует отнести такие как ЕР (экономическая прибыль), EVA (экономическая добавленная стоимость), MVA (рыночная добавленная стоимость).

Экономическая прибыль - это прибыль до уплаты процентов за использование заемных и привлеченных средств и налогов [2; с.342].

Показатели прибыли и рентабельности не всегда позволяют говорить о приросте стоимости компании в силу следующих основных причин: возможность варьирования учетными оценками; игнорирование факторов временной стоимости денег; игнорирование стоимости собственного капитала; исключение из рассмотрения фактора риска и связанной с этим требуемой отдачи на вложенный капитал [3; с.288].

Экономическая прибыль (ЕР) исходя из подхода, заложенного в расчет показателей создания стоимости, определяется как разность операционной прибыли после уплаты налогов (NOPAT) и требуемой прибыли с учетом стоимости привлечения капитала.

Показатель ЕР в отличие от традиционного показателя бухгалтерской прибыли позволяет сопоставить фактическую и требуемую прибыль. Экономическая добавленная стоимость (EVA) - показатель, который является развитием показателя ЕР. Основным отличием показателя EVA от показателя ЕР является база для их расчета.

Если показатель ЕР базируется на данных бухгалтерской отчетности, то показатель EVA основывается на использовании скорректированных данных для расчета. Рыночная добавленная стоимость (MVA) - показатель, который рассчитывается как разница между рыночной оценкой капитала и первоначально инвестированным в компанию капиталом. Между показателями EVA и MVA существует непосредственная связь в том, что MVA является дисконтированной стоимостью всех EVA, которые компания получит в будущем. Рыночная стоимость компании складывается из MVA и первоначально инвестированного капитала. При этом следует учитывать, что в балансовую оценку инвестированного капитала должны быть внесены корректировки, как и при расчете показателя EVA.

Список использованных источников

1. Хендриксен Э.С., Ван Бреда М.Ф. Теория бухгалтерского учета Москва "Финансы и статистика" 1997 с.574.
2. Ионова А.Ф., Селезнева Н.Н. Финансовый анализ «Проспект» Москва 2007-с.623.

3. Ефимова О.В. Финансовый анализ: современный инструментарий для принятия экономических решений Омега-Л Москва, 2010 –с.351.

4. Лазаренко Д.О. Проблеми реформування облікової політики в сфері товарообмінних операцій //Щомісячний інформаційно-аналітичний журнал «Економіка. Фінанси. Право», №2/2015. - Київ. «Аналітик», © Економіка. Фінанси. Право, 2015, с.123.

5. Лазаренко Д.О. Використання облікового хронографу у товарообмінних бізнес-процесах // Науковий фаховий журнал «Регіональна бізнес-економіка та управління» - Вінниця: ВФЕУ, 2015. – №1(44). – С. 60-64.

Стрельников Р.Н. канд. экон. наук, доцент,
Донбасская государственная машиностроительная академия

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ДЛЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УЧЕТА КАПИТАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОМЫШЛЕННОЙ ГРУППЫ

Использование международных стандартов финансовой отчетности МСФО необходимо по следующим причинам:

Во-первых, формирование отчетности в соответствии с МСФО является одним из важных шагов, открывающих украинским организациям возможность приобщения к международным рынкам капитала.

Во-вторых, международная практика показывает, что отчетность, сформированная согласно МСФО, отличается высокой информативностью и полезностью для пользователей.

Рассмотрим возможности применения международных стандартов в учетной работе украинских промышленных групп, по такой статье как «Капитальные инвестиции».

В соответствии с положениями П(С)БУ №7 «Основные средства», учет капитальных инвестиций рассматривается как расходы на строительство, реконструкцию, модернизацию (другие улучшения, увеличивающие первоначальную стоимость), изготовление, приобретение объектов материальных необоротных активов (в том числе необоротных материальных активов, предназначенных для замены действующих, и оборудования для монтажа), осуществляемые предприятием.

В Международных стандартах учета отсутствует такое понятие как «капитальные инвестиции». В соответствии с МСФО 40 «Инвестиционная собственность», инвестиционной считается недвижимое имущество, которым владеет организация (как собственник или арендатор по договору финансовой аренды) с целью сдачи в аренду или увеличения его стоимости, а не с целью использования в процессе производства и в административных целях, а также для продажи. В соответствии с международными стандартами, инвестиционная собственность в основные средства не считается инвестициями. Исключением можно считать только те, которые осуществляются в основные средства с целью предоставления в аренду.

Прямого ответа на вопрос, каким образом необходимо отражать расходы на капитальный ремонт объекта основных средств в бухгалтерском учете в соответствии с МСБУ 16 «Основные средства», также не существует. Согласно этому стандарту, дальнейшие расходы, связанные с объектом основных средств, следует добавлять к стоимости актива, если существует вероятность поступления будущих экономических выгод и их можно достоверно оценить [1].

Таким образом, стандарты бухгалтерского учета не предоставляют полной информации о капитальных инвестициях, а рассматривают в узком разрезе как строительство или приобретение основных средств. Нет четкого определения состава капитальных инвестиций.

В Методических рекомендациях по бухгалтерскому учету основных средств, а также в Положении о техническом обслуживании и ремонте дорожных транспортных средств автомобильного транспорта дается более четкое определение капитальному ремонту. Согласно первому источнику расходы на капитальный ремонт могут отражаться двояко: во-первых, они могут относиться к расходам соответствующего периода, во-вторых, считаться капитальными инвестициями. Второй вариант используется, если данные расходы можно идентифицировать с отдельной амортизированной частью основных средств или исходя из цены приобретения объекта основных средств, эти расходы необходимо будет провести в будущем для доведения объекта до состояния, пригодного для использования [2].

Также капитальный ремонт – это ремонт, выполняемый для восстановления исправности и полного или близкого к полному восстановлению ресурса изделия с заменой любых частей, в том числе базовых. К капитальному ремонту относятся работы, связанные с заменой кузова для автобусов и легковых автомобилей, рамы для грузовых автомобилей или одновременной заменой не менее трех базовых агрегатов.

Расходы на капитальный ремонт основных средств, в отличие от расходов на текущий ремонт не должны в полном объеме включаться в себестоимость продукции в том периоде, когда проводился капитальный ремонт, поскольку они имеют различные периоды проведения, причины и характер осуществления, а также существенно отличаются по своей стоимости. Такие расходы предлагается учитывать на специальном субсчете «Капитальный ремонт основных средств» к счету 15 «Капитальные инвестиции» и в дальнейшем списывать за счет специально созданного обеспечения на покрытие расходов по капитальному ремонту основных средств или относить на увеличение первоначальной стоимости отремонтированного объекта основных средств.

Способ списания расходов зависит от того, какой объект подлежит капитальному ремонту - уже функционирующий или только приобретен. Обеспечение на покрытие расходов по капитальному ремонту следует создавать на специальном субсчете «Обеспечение на покрытие расходов по капитальному ремонту» к счету 47 «Обеспечение будущих расходов и платежей» путем ежемесячных отчислений.

Предложенный вариант также позволяет равномерно включать в себестоимость продукции эти расходы. На момент осуществления расходов по капитальному ремонту уже существует реальный источник их финансирования. Более того, предложенный нами способ списания расходов на капитальный ремонт позволяет не отвлекать средства, которые были направлены на текущую деятельность, а средства амортизационного фонда можно использовать на приобретение новых объектов основных средств.

Следует отметить, что создание обеспечения на покрытие капитального ремонта не противоречит международным стандартам бухгалтерского учета, а именно МСБУ 37 «Резервы, условные обязательства и условные активы» [1].

Правила ведения бухгалтерского учета и отражения хозяйственных операций регулируются положениями учетной политики предприятия. Учетная

политика предприятия является своеобразным набором инструктивного материала для отражения в бухгалтерском учете операций об активах, капитале, обязательствах и хозяйственные операции. Не исключением является и учет затрат на капитальные инвестиции в приобретение (обновление) необоротных активов.

Например, согласно учетной политике ПАО «Энергомашспецсталь» (г. Краматорск, Украина) холдинга «Атомэнергомаш» инвестиционной деятельностью считается: приобретение необоротных активов, долгосрочные и краткосрочные финансовые инвестиции, доходы и расходы от таких инвестиций, получение процентов от размещения временно свободных средств и т. п.

Считается ремонтом, дающим увеличение размера первичной экономической выгоды, которая ожидается от объекта: модификацию объекта, увеличивающую срок его полезного использования или мощность; усовершенствование отдельных частей, узлов, деталей с целью значительного улучшения качества вырабатываемых на объекте продукции, работ; внедрение новых производственных процессов, обеспечивающих значительное уменьшение производственных расходов; реконструкцию объекта; достройку объекта; модернизацию объекта. Расходы, связанные с данным видом ремонта (модернизацией, техническим перевооружением), в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности, относятся на увеличение первоначальной стоимости объекта ОС.

Также, используя рекомендации МСФО, рекомендуется создавать резерв на проведение капитальных и средних ремонтов и начислять его по кредиту счета 474.1 в сумме, запланированной по подразделениям предприятия на предстоящий отчетный год согласно списку мероприятий по улучшению основных фондов, с равномерным распределением по месяцам в течение года. Начисленный резерв следует относить на расходы соответствующих подразделений. По мере закрытия заказов капитальных и средних ремонтов расходы на их выполнение списывать за счет резерва.

Список использованных источников

1. Проект TACIS Европейського Союзу «Навчальна програма з бухгалтерського обліку в Україні»: Посібник з бухгалтерського обліку / Делегація Європейської комісії в Україні, Молдові та Білорусі. – К.: МПП Селко, 2004. – 553 с.
2. Методические рекомендации по бухгалтерскому учету основных средств, утверждены приказом Министерства финансов Украины от 30.09.2003 №561 // Все о бухгалтерском учете.–2015.– №104. – С. 11–36.

СЕКЦІЯ 5

ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ

Гасюк Р.В., аспірантка,
Львівський національний університет ім. Івана Франка

АНАЛІЗ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ПРИКОРДОННИХ ТЕРИТОРІЙ ЗАХІДНИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Специфіка розвитку прикордонних територій зумовлюється їх транзитною здатністю та характеризується пропускнуою здатністю прикордонної інфраструктури, комунікацій, можливостями обслуговування великих потоків людей, товарів, вантажів, сприятливістю транспортного сполучення, залізничних мереж, автострад і газопроводів.

Рівень розвитку прикордонних територій західних регіонів України залишається незадовільним через недостатній рівень розвитку інфраструктури цих територій, низьку їх інвестиційну активність, що, своєю чергою, зумовлено недостатнім фінансовим забезпеченням відповідних проектів і відсутністю системного підходу до його формування і використання. Це проявляється в відсутності належного державного фінансування відповідних програм, а також у тому, що не створюються передумови для залучення коштів населення до створення підприємницьких структур, коштів підприємницьких структур – до фінансування інноваційних проектів. Отже, існує об'єктивна необхідність у дослідженні фінансового забезпечення як ключового аспекту розвитку прикордонних територій у коротко- та довгостроковій перспективі.

В Україні до основних чинників, що стримують розвиток прикордонних територій, належать такі [1, с. 103]: недооцінка центральною владою транскордонного співробітництва як інструменту територіального розвитку і покращення якості життя людей, які мешкають у прикордонних регіонах України; обмеженість стратегічного бачення завдань і перспектив розвитку прикордонних територій як урядом, так і місцевими органами влади України, а також відсутність планування розвитку прикордонних територій; слабкість інституційної бази розвитку прикордонних територій; недостатнє фінансове забезпечення розвитку прикордонних територій.

Слід відмітити, що на сьогоднішній час практично не використовується таке важливе джерело фінансування розвитку прикордонних територій, як власні кошти підприємств та організацій, що зумовлено практичною відсутністю середніх і великих підприємств на прикордонних територіях. Високою на прикордонних територіях є частка збиткових підприємств. Станом на 2014 р. збитковість підприємств Львівського регіону становила 49,5 % загалом та 85,7 % – у мистецтві, спорті, розвагах, 62,5 % – тимчасовому розміщуванні й організації харчування, 49,4 % – будівництві, 45,1 % – транспорті та зв'язку, 44,9 % – промисловості [2, с. 2]. Для суб'єктів господарювання та населення прикордонних територій характерна обмеженість доступу до банківських кредитів як важливого джерела фінансування їх розвитку. Це зумовлено насамперед малою чисельністю банківських установ і їх відділень у прикордонних районах, недостатнім рівнем власного покриття проектів потенційними кредиторами.

Треба відзначити недостатність фінансових установ, які формують інституційне середовище залучення фінансових ресурсів для розвитку прикордонних територій. Практично відсутніми на прикордонних територіях є такі потужні у розвинених країнах інституційні інвестори, як інститути спільного інвестування, недержавні пенсійні фонди, страхові компанії, кредитні спілки. Так, наприклад, в умовах нестабільної політичної ситуації в державі під загрозу поставлена реалізація проектів з видобутку сланцевого газу, у тому числі на заході країни. Так, компанія «Chevron Corp» планувала розробляти Олеську газову площину на території Львівської та Івано-Франківської областей. Проектом передбачалося 350 млн. дол. США інвестицій від Chevron Corp та понад 10 млрд. дол. США загальних інвестицій, створення 10-15 тис. робочих місць [2, с. 3].

Також низький рівень зайнятості та заробітної плати населення не сприяє їх участі у фінансуванні розвитку прикордонних територій. Особливо протягом аналізованого періоду спостерігалось збереження низьких темпів погашення заборгованості з заробітної плати. Незважаючи на зменшення загальної суми боргу з виплати заробітної плати (на 1,8 %), на 2014 р. із загальної суми заборгованості 50,0 % припадало на економічно активні підприємства; за видами економічної діяльності найбільша частка невиплаченої заробітної плати була на підприємствах промисловості (36,1 %), транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (23,8 %); заробітна плата не була вчасно виплачена 7,9 тис. осіб (1,5 % від загальної чисельності штатних працівників) [2, с. 3].

Як показали результати проведених досліджень (табл. 1), однією з основних проблем вітчизняного бюджетного процесу є надмірна його централізація, адже державна допомога адміністративно-територіальним одиницям у вигляді офіційних трансфертів виконує роль не перерозподілу, а скоріш фінансового забезпечення потреб регіонів. Отже, є необхідність критичного перегляду структури та переліку джерел наповнення Державного та регіональних бюджетів. За бюджетами прикордонних районів доцільно закріпити більшу частину неподаткових надходжень, формування яких забезпечують їх суб'єкти господарювання, оскільки значна частина таких надходжень є платою за використання наявних на території району ресурсів [3, с. 243].

Таблиця 1.

Частка офіційних трансфертів з Державного бюджету України в зведених бюджетах прикордонних районів Львівської області за 2010-2014 рр. %

Території	2010	2011	2012	2013	2014
Жовківський район	72,71	72,26	75,79	78,90	86,59
Мостиський район	77,36	77,56	77,25	76,54	86,33
Сокальський район	61,59	60,96	61,70	65,78	74,66
Старосамбірський район	81,38	83,10	84,41	86,90	90,09
Турківський район	65,17	85,09	87,22	89,04	92,80
Яворівський район	74,72	74,82	75,95	77,86	84,22

Джерело: [4]

Частка трансфертів у 2014 р. по зведених районних бюджетах Львівської області коливалася в межах 70-92 %. Така значна частка отримуваної державної допомоги свідчить про неможливість забезпечити фінансування видаткової частини в необхідних обсягах. Найбільш дотаційними були територіальні громади Турківського, Дрогобицького, Самбірського та Старосамбірського районів, частка офіційних трансфертів у їх зведених бюджетах перевищує 90%. Серед міст

обласного значення в числі «відстаючих» у 2014 р. були Борислав, Дрогобич та Червоноград. Переобтяження видаткової частини місцевих бюджетів соціальними видатками своїм наслідком має зменшення, а у випадку, який розглядається, практично повну відсутність державних інвестицій у високотехнологічні проекти та розвиток виробничої інфраструктури, а також сповільнення економічного зростання та зміцнення економіки міст.

Основними напрямками розвитку прикордонних територій західних регіонів України можна визначити: сприяння розвитку пріоритетних для прикордонних територій видів економічної діяльності; створення передумов для кооперації окремих суб'єктів малого підприємництва; створення нових і підтримку діючих суб'єктів фінансового посередництва; мотивацію населення до участі у підприємницькій діяльності; залучення іноземних інвесторів, суб'єктів господарювання та населення з обласного центру та інших територій; активізацію банківського кредитування на прикордонних територіях; створення спільно державою, суб'єктами господарювання, громадськими організаціями і населенням фондів фінансування розвитку прикордонних територій.

Список використаних джерел:

1. Вербовська Л. С. Економічна безпека прикордонних територій, головна складова інвестиційної привабливості транскордонної співпраці / Л. С. Вербовська // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Механізми взаємодії суб'єктів економічних відносин у транскордонному просторі [зб. наук. пр.] / Ін-т регіональних досліджень НАН України ; редкол.: В. С. Кравців (відп. ред.). – 2013. – Вип. 4(102). – 448 с.
2. Стратегічний моніторинг регіонального розвитку Львівської області з початку 2014 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lv.niss.gov.ua/public/File/1/LF_Monitoring_2_2014-a676e.pdf
3. Фінансовий потенціал регіону: механізми формування та використання: монографія / за наук. ред. М. А. Козоріз ; Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2012. – 307 с. (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»).
4. Місцеві бюджети Львівської області в умовах реформи місцевого самоврядування : / НАН України. ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М. І. Долишнього НАН України»; За наук. ред. д.е.н., проф. Сторонянської І. З. – Львів, 2015. – 223 с.

Козлова В.О., аспірантка,
Кременчуцький національний університет ім. М. Остроградського

УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ДЕПОЗИТАРНОЇ СИСТЕМИ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ФОНДОВОГО РИНКУ

Розвитий і організований фондовий ринок держави визначає його макроекономічні складові та персоніфікує цивілізований формат існування і перерозподілу національного капіталу. Повноцінне ж функціонування всіх ланок ланцюжка фондових операцій в особі професіоналів ринку цінних паперів визначає ступінь економічної безпеки даного ринку та рівень незалежності від негативних факторів зовнішнього впливу або від некоректної поведінки організаційних суб'єктів.

Вочевидь, що інфраструктура фондового ринку покликана забезпечувати можливість реалізації інтересів економіки, сприяти координації усіх економічних дій. Фінансова інфраструктура може розглядатися у двох вимірах: по-перше,

враховуючи забезпечувальну роль фінансів відносно економіки, у їх розумінні як вихідних, основоположних і домінуючих складових економічної інфраструктури, по-друге – як сукупність різних елементів, що забезпечують функціонування фінансів як суспільного інституту, в організаційному їх наповненні. Організаційна фінансова інфраструктура являє собою сукупність відповідних структур, що забезпечують функціонування фінансів і управління ними, та включає три складові: управлінську, інституційну і обслуговуючу [1].

Обслуговуюча фінансова інфраструктура включає суб'єкти, одні з яких виконують функції організаційних посередників на фінансовому ринку (біржі, брокерські і дилерські контори тощо), інші – допоміжні функції на ринку цінних паперів (депозитарії, клірингові центри та ін.). До неї належать також юридичні особи, які не будучи фінансовими за змістом своєї діяльності, надають послуги різним суб'єктам у сфері фінансової діяльності (аудиторські та консалтингові фірми, інформаційні, рейтингові та аналітичні агенції, ріелтерські контори, бюро кредитних історій тощо).

Депозитарна система є інструментом обслуговуючий інфраструктури фондового ринку і якщо ведення реєстрів служить інтересам і потребам емітентів, то ведення рахунків обслуговує інвесторів. Ці рахунки ведуться в депозитаріях для обліку і точного підтвердження прав власників цінних паперів і для фіксування переходу прав на цінні папери від одного інвестора до іншого. Оскільки депозитарії обслуговують відповідно емітентів та інвесторів як суб'єктів фондового ринку з протилежними інтересами, то в їх діяльності може виникати певна деформація: з одного боку, депозитарій, виражаючи інтереси свого емітента, може не включати до реєстру невігідних інвесторів, а з іншого – в інтересах свого інвестора може приховати інформацію про реальну кількість цінних паперів, котрі йому належать (наприклад, для скуповування боргів або раптового захоплення контрольного пакета акцій). Це напруження взаємовідносин клієнтів потребує введення необхідних обмежень і зобов'язань для кожної зі сторін і, крім того, постійного моніторингу показників діяльності як Центрального депозитарію, так і первинних депозитарних установ [2].

З точки зору системного аналізу відповідний інтерес представляє виявлення закономірностей і залежностей у структурі інформаційного масиву показників діяльності депозитарних систем.

Проведене дослідження використовуваних і запропонованих методів аналізу депозитарних операцій дає підставу затверджувати про відсутність єдиної методики по даному питанню. Депозитарії у своїй роботі виходять із принципів необхідності проведення конкретної облікової операції на вимогу клієнта, а не з комплексного аналізу взаємодії всіх супутніх факторів своєї діяльності. З наведених же вище методів аналізу жоден не дає можливості зробити вичерпний висновок про повний взаємозв'язок і ефективність проведених депозитарних операцій.

Таким чином, слід зазначити, що використання методу комплексного аналізу укладається в системному підході до визначення якісного та кількісного ефекту від впливу кожного фактору, що супроводжує депозитарну діяльність. Це дозволить суттєво поліпшити результат роботи, як Центрального депозитарію України, так і окремих організацій, що займаються наданням депозитарних і клірингових послуг. Слід зазначити, що операції, які здійснюються із цінними паперами на фондовому ринку, перебувають постійно в центрі уваги. По фондових операціях визначають тенденції, здійснюють моніторинг, розраховують ін-

декси динаміки котирувань акцій та ін. Аналіз же операцій, які здійснюють депозитарні установи, не має системної складової і взаємозв'язок різних показників, які характеризують діяльність відповідної національної депозитарної системи, дотепер не досліджувалася.

Взагалі, опис і оцінка діяльності національних депозитарних систем в основному має статистичний характер, оскільки, по суті, депозитарій є лише зберігачем певних активів (цінних паперів) і здійснює операції з ними за дорученням власників даних цінностей у строгій відповідності з повноваженнями і певними нормативно-правовими документами. У той же час, на якість послуг, які надають депозитарні організації, і їх кількісні показники, можуть виявляти істотний вплив зовнішні фактори, що виникають і існують в певному інституціональному середовищі. Відповідно, серед різноманітних чинників, які впливають на результати депозитарної діяльності, необхідно виділити фундаментальну роль, яку відіграють інституціональні фактори.

Проведений аналіз наукових джерел, дозволяє затверджувати, що для розробки концептуальних положень удосконалення інституційної моделі депозитарної системи в умовах розвитку фондового ринку найкраще підходить концепція ефективності ринку (*Efficient Markets Hypothesis, EMH*), яку розробив і запропонував американський економіст Єджин Фама [3, 4]. Відповідно до його концепції, ефективним може бути тільки той ринок, який одержав усю необхідну та доступну інформацію. У цьому варіанті слід говорити не про ефективність операційної діяльності, а про інформаційну ефективність. Тобто ефективним буде такий ринок, при формуванні вартості на якому буде надаватися вся відома інформація на основі виконання наступних умов: відсутні трансакційні витрати та інші фактори, що перешкоджають здійсненню угод; інформація стає доступною всім суб'єктам ринку одночасно, і її одержання не пов'язане з будь-якими витратами; угоди, чинені окремою особою, не можуть вплинути на загальний рівень вартості ринку; всі суб'єкти ринку діють раціонально, прагнучи максимізувати очікувану вигоду.

Депозитарний бізнес виступає одним з напрямків інституціоналізації інфраструктури ринку цінних паперів. У світовій практиці зложилася багатополосна депозитарна система, що припускає більшу спеціалізацію депозитарних функцій. Про позиції на ринку того або іншого депозитарію можна судити, скоріше, по стабільності його клієнтської бази і по якості обслуговування. Таким чином, багатополосовість депозитарної системи в розвитку фондового ринку визначається тим, що оптимальна взаємодія між учасниками ринку цінних паперів і депозитаріями може бути досягнуте тільки при ефективній реалізації функцій кожного із суб'єктів.

Однак даний напрямок розвитку ринку цінних паперів, обумовлене функціональними і видовими підставами спеціалізації депозитаріїв, веде до виникнення протиріч у розвитку двох складових його інфраструктури - облікової і торговельної, пов'язаних з відсутністю чітких класифікаційних підстав у поділі вироблених операцій. Конфлікт інтересів торговельної та облікової систем у розвитку ринку цінних паперів знаходить свій розв'язок в інституціоналізації цих двох складових інфраструктури ринку цінних паперів, що тягне за собою поділ повноважень, який відбувається в процесі взаємодії учасників фондового ринку і депозитаріїв.

Таким чином, удосконалення інституційної моделі депозитарної системи повинне доповнюватися структуризацією всіх елементів інфраструктури ринку

цінних паперів у напрямку взаємодії учасників фондового ринку у рамках єдиної облікової системи, визначаючи тим самим підставу інституціоналізації депозитаріїв у розвитку фондового ринку.

Список використаних джерел

1. Федосов В.М. Інституційна фінансова інфраструктура України: сучасний стан та проблеми розвитку / В.М.Федосов, В.М. Опарін, С.В. Львовичкін // Фінанси України. – 2008. – №12. – С. 3-21.
2. Мозговой А.Н. Фондовый рынок. Депозитарий и клиринг. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://econbooks.ru/books/part/19996>
3. Fama E.F. The Behavior of Stock Market Prices / E.F. Fama // Journ. Business. - 1965. - Jan. - P. 34-105
4. Fama E.F. Efficient Capital Markets: A Review of Theory and Empirical Work / E.F. Fama // Journ. Finance. - 1970. - May. - P. 383-417

Меликов Ю., канд. экон. наук, профессор,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)

ПУТИ УСИЛЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ ФИНАНСОВО- КРЕДИТНОГО МЕХАНИЗМА НА РАЗВИТИЕ АПК РФ

В рыночных условиях непрерывность процесса производства базируется на непрерывности кругооборота капитала. Это требует обеспечения товаропроизводителей капиталом, а, следовательно, совокупностью факторов производства, на всех стадиях кругооборота (начиная с первой, когда авансированные денежные средства превращаются в товары, соединяя необходимые факторы производства с человеческим капиталом)[8, с. 40].

В Российской Федерации в условиях спада производства только две отрасли – Военно - промышленный комплекс и Аграрно - промышленный комплекс обеспечили экономический рост. АПК РФ в 90-х и начале 2000-х гг. многими банками и инвесторами рассматривался как «черная дыра», в которой неизбежно исчезнут авансированные инвесторами бюджетные и кредитные ресурсы. С началом активизации государственной финансово- кредитной поддержки АПК (в первом десятилетии 2000-х гг.) на основе разработанных программ произошел коренной сдвиг в развитии этой сферы реального сектора экономики. В настоящее время рост объема сельскохозяйственного производства составил 3,7% – в 2014г. и 3% – 2015г., что является результатом увеличения объема финансирования и кредитования, а следовательно, обеспечения капиталом предприятий АПК. В результате имеет место рост объема производства, увеличение экспорта и сокращения импорта продовольствия. В 2015 г. было продано на экспорт продукции АПК на 20 млрд. долл. США. Импорт продовольствия сократился – с 40 млрд. долл. до 27 млрд. долл. США. Активизация земледелия привела к активизации спроса на отечественную продукцию машиностроения (трактора и комбайны). В результате полностью загружены машиностроительные заводы. Последние, в свою очередь, являются покупателями продукции своих контрагентов (металлы, станки, оборудование). Таким образом, стимулирующий эффект роста в сельском хозяйстве распространяется и на другие взаимосвязанные с ним отрасли промышленности, а следовательно на российскую экономику в целом. Санкционные меры западных стран, а также встречные меры РФ, создали не только трудности в

экономике, но и эффективные стимулы к развитию отечественного производства, в том числе в перерабатывающем звене АПК. Вместе с тем еще имеются требующие своего решения проблемы, связанные с землепользованием, совершенствованием управления АПК, финансированием и кредитованием предприятий, а также усилением государственной финансово-кредитной поддержки сельхозтоваропроизводителей и переработчиков.

В настоящее время в РФ практически не используется около 40 млн. га. сельскохозяйственных угодий, что отрицательно сказывается на объеме валового сельскохозяйственного производства. Важнейшей задачей является принятие мер к вовлечению этих земель в хозяйственный оборот. По данным Минсельхоза, в России 386,5 млн. га. земель сельскохозяйственного назначения. Из них половина – 196,1 млн. га. – пашни, пастбища и т. п., из которых 56 млн. га. используется не по назначению. Из них 19,4 млн. га – в частной собственности у граждан и компаний. Объем земли в собственности юридических лиц вырос с 5 млн. га. в 2006 г. до 15,2 млн. га. в 2014 г. [1,с.10-11]. Основными владельцами сельскохозяйственных земель являются: Продимекс – 570 тыс. га., Иволга – холдинг – 550 тыс. га., Русагро – 495 тыс. га., Холдинговая компания АК Барс – 496 тыс. га., Росагро – 400 тыс. га., Мираторг – 381 тыс. га., Авангард – Агро – 353 тыс. га. Внесенным законопроектом, который Госдума примет в ближайшее время, предусматривается изъятие сельскохозяйственных угодий у нерадивых собственников. Этот документ: 1)сокращает сроки контроля за использованием земли с пяти до трех лет (за эти 3 года участок нужно освоить и начать его использовать по назначению);2)разработан перечень признаков, являющимся основанием изымать землю. Например, если 30% не обрабатывается: почву не готовят к посеву, не сеют, урожай не снимают. Если 10% участка заросло сорняками и лесами, пастбища не выкашиваются, а ветеринары не подтверждают, что здесь содержится стадо. Или: сады не обрезаются, здания для скота и работников разваливаются и не применяются по назначению.

При наличии этих нарушений предлагается штрафовать собственника земли на сумму – до 15% кадастровой стоимости, с предоставлением года на исправление ситуации. При отсутствии позитивных сдвигов, землю либо изымают, либо повышают на нее налог. По мнению А. Гуськова, может быть изъято не менее 25 млн. га. угодий. Законопроект предлагает выставлять эти участки на торги, снижая цену, но не более чем до 30 – 40% от кадастровой стоимости. Если покупателей не найдется, то землю обязано выкупить государство. Вторая альтернативная мера воздействия – прогрессивный налог. Собственник, не использующий землю, не желающий продавать ее, будет платить в бюджет сначала 1,5% от кадастровой стоимости, а затем 4,5%. Если в течение четырех лет землю не начнут обрабатывать – 6%, а потом – 7,5%.

Кроме того, предлагается на 5 лет освободить от налогов земельные участки, которые долго не использовались и вновь вводятся в оборот.

По мнению автора, земли сельскохозяйственного назначения являются национальным достоянием и не могут являться объектом купли - продажи частным лицам, а должны предоставляться сельхозтоваропроизводителям в бессрочное пользование как объект хозяйствования. В этой связи необходимо отметить преимущество основанных на личном труде таких форм организации сельскохозяйственного производства как КФХ и ЛПХ. Они являются кредитоспособными заемщиками и одновременно непосредственными пользователями дешевого кредита[5,с. 36;8,с.41]. Однако такие хозяйства должны тесно взаимодействовать на

равноправной основе по линии интеграции производства и осуществления сбыта продукции со средними и крупными сельскохозяйственными предприятиями. Последние имеют преимущества по сравнению с мелким агробизнесом, связанные не только с организацией процесса производства, но и обеспечением социально - бытовых условий труда и жизни на сельской территории. Поэтому представляется правильным совершенствование системы управления АПК РФ на основе создания территориальных (краевых, областных, районных, межрайонных) агропромышленных формирований (АПФ). Через АПФ необходимо осуществлять взаимодействие с банковской системой, территориальное финансирование и кредитование входящих в его состав сельхозтоваропроизводителей.

Для усиления роли уставного капитала (у многих предприятий он - символическая величина) необходимо предусмотреть следующий порядок распределения прибыли: 1) увеличение уставного капитала, в том числе на цели технического перевооружения, 2) а затем, выплата дивидендов собственникам. Необходимо понизить процентную ставку по кредитам АПК до уровня 2-3% годовых [3, с. 93]. Источником кредитных ресурсов могут быть: бюджетные средства, средства разного рода резервных фондов, часть золотовалютных резервов РФ, возвращенные из офшоров накопления российских миллиардеров. При недостаточности ресурсов целесообразно использовать кредитную эмиссию, которая не может вызвать инфляцию, так как обеспечена в краткосрочном периоде (3-5 мес.) произведенным продовольствием [9, с. 162].

Для доведения кредита сельхозтоваропроизводителям по низким ставкам необходимо создать специальный фонд антикризисного льготного кредитования АПК (СФАЛК) [2, с. 61-63], а кредитно-расчетное обслуживание АПК возложить на государственную финансово-кредитную агропромышленную корпорацию. Указанные меры будут способствовать усилению воздействия финансово-кредитного механизма на развитие АПК.

Список использованных источников

1. Гуськов А. Новая «Целина» Аргументы и факты №16(1849) 2016г., с 10-11.
2. Меликов, Ю.И. Продовольственная безопасность и необходимость инновационного механизма кредитования АПК // TERRAECONOMICUS. – 2011. – №3. – Т. 9. – Ч. 2. – С. 60–64.
3. Меликов Ю.И. О необходимости усиления роли кредита в формировании оборотных средств предприятий АПК // Финансовые исследования. – 2010. – №3(28). – с.90-97)
4. Меликов, Ю. И. Финансово-кредитные меры стимулирования развития экономики РФ // Россия – ЕС: особенности экономических отношений в современных условиях. Ч.2 – М.: ИЕ РАН, 2014, с.25–37.
5. Меликов, Ю. И., Попова, М. А. Развитие системы микрокредитования в России и за рубежом // Финансовые исследования. – 2006. – № 1 (12). С. 33–42.
6. Меликов, Ю. И. Развитие кредитования крестьянских (фермерских) и личных подсобных хозяйств // Вестник РГЭУ (РИНХ). – 2006. – №1. – С. 14–25.
7. Меликов, Ю. И. Влияние сезонных факторов на кругооборот капитала и организации финансово-кредитных отношений АПК // Вестник РГЭУ (РИНХ). – 2011. – №3. – С. 93–103.
8. Меликов, Ю. И. Кругооборот капитала АПК РФ и кредит // Финансовые исследования. – 2011. – № 1 (30). – С. 34–41.
9. Меликов, Ю. И. Финансово-кредитное воздействие на развитие АПК в условиях ВТО // TERRAECONOMICUS. – 2013. – №3. – Т. 11. Ч. 3. С. 160–16.

СОЦІАЛЬНІ ІНВЕСТИЦІЇ ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ПОКАЗНИК СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Для забезпечення стійкого розвитку вітчизняної економіки соціальна відповідальність бізнес-організацій має не менше значення, ніж розвинута економічна інфраструктура, політична стабільність або впровадження інноваційних проектів.

Корпоративна соціальна відповідальність – це імplementований у корпоративне управління певний тип соціальних зобов'язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, державою, інститутами громадянського суспільства та суспільством у цілому.

Слід відзначити, що дотримання принципів корпоративної соціальної відповідальності також є важливим для інвесторів, які на пряму пов'язують це питання із майбутньою ефективністю діяльності компанії.

За останні роки все більш ефективною формою прояву соціальної відповідальності підприємства стає соціальне інвестування. Основним поштовхом до цього стало усвідомлення українським бізнесом своєї значимості як у господарській, так і в соціальній системах.

В історії української культури соціальні інвестиції є не новим явищем, традиції інвестування в добробут і розвиток суспільства були закладені ще у ХІХ столітті. Меценатством займалися великі підприємці, серед яких насамперед слід назвати родини Терещенків, Ханенків, Тарновських, а також персонально – М. Дегтерева, Є. Чекаленка, Л. Бродського та інших. Благодійницька діяльність українських індустриальних магнатів і великих землевласників створювала можливість для незаможних прошарків населення отримати матеріальну підтримку, бути залученим до більш-менш повноцінного громадського життя [1, с. 61 – 74].

Соціальні інвестиції перш за все визначаються як складова соціальної діяльності підприємства.

Під соціальними інвестиціями розуміють вкладення, корисний ефект від яких поширюється як на суспільство, так і на компанію. У цьому трактуванні об'єкт вкладення є невизначеним, а соціальний ефект в результаті соціальних інвестицій не є визначальним.

Соціальне інвестування, на думку багатьох вчених, – це спосіб реалізації корпоративної соціальної відповідальності за допомогою цільових програм, які відповідають потребам основних груп зацікавлених осіб – споживачів, персоналу, місцевих громад. Соціальному інвестуванню властиві основні характеристики інвестування, за винятком критерію, що розмежовує ці поняття, – об'єкта інвестування.

За метою соціальні інвестиції поділяються на вимушені інвестиції, які здійснюються відповідно до законодавства та інших обов'язкових обставин (це інвестиції в охорону навколишнього середовища, охорону здоров'я, відрахування на соціальне забезпечення тощо); інвестиції для підвищення ефективності праці (навчання та перекваліфікація працівників, будівництво відомчого житла, дитячих дошкільних закладів); ринкові інвестиції [2, с. 39], що здійснюються заради збереження позицій на ринку, підтримання іміджу компанії (можуть реалізу-

ватись за допомогою благодійної діяльності); антизатратні інвестиції для економії витрат (з метою отримання податкових пільг підприємствами, що займаються благодійною діяльністю); дохідні (інвестиції для збільшення надходжень у майбутньому (недержавне пенсійне забезпечення, особисте інвестування в освіту)).

За об'єктом вкладення виділяють матеріальні інвестиції, фінансові (вкладення у фінансові активи) та нематеріальні (інвестиції у нематеріальні активи). Сутність прямих інвестицій полягає у безпосередній участі інвестора у виборі об'єкта вкладення певних засобів. Непрямі інвестиції здійснюються через посередників. У соціальному інвестуванні такими посередниками переважно виступають неприбуткові організації та фонди соціальних інвестицій [3, с. 147].

Будь-яка інвестиційна діяльність за своїм призначенням розрахована на певний економічний (соціальний) ефект, тобто на капіталовіддачу. А соціальні інвестиції – це вкладення фінансових ресурсів в соціальну сферу з метою отримання доходу для задоволення духовних і соціальних потреб населення. Тобто, капіталовіддача від соціального інвестування – це вигоди соціальних інвесторів.

Хочеться відмітити, що практика соціального інвестування в Україні на сьогоднішній день ще не набула значної популярності та поширеності. А щодо соціального інвестування на підприємствах, то слід відзначити, що їх вкладення значною мірою спрямовані на реалізацію внутрішніх програм, які направлені на розвиток власного людського капіталу, ресурсозбереження, а також задоволення потреб співробітників.

Слід зазначити, що в сфері соціального інвестування в Україні помітні проблеми, що пов'язані насамперед з тим, що держава формує недостатньо ефективні соціальні та правові інститути, а бізнес, в свою чергу, не завжди чітко виконує встановлені законом соціальні та податкові зобов'язання.

Значною мірою на соціальне інвестування впливає інвестиційний клімат регіону.

Отже, соціальні інвестиції є складовою корпоративної соціальної відповідальності, метою яких є отримання доходу для соціального середовища, тобто для задоволення потреб життєдіяльності населення та забезпечення сталого розвитку економіки в цілому.

Список використаних джерел

1. Супрун Н.А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку // Економіка і прогнозування. – 2009. – №3. – С. 61–74.
2. Тягунська Т.Д. Класифікація інвестицій // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 9 (64). – С. 37– 41.
3. Яневич Н. Я. Соціальні інвестиції: сутність і класифікація / Н.Я. Яневич // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/11337/1/26.pdf>.

СЕКЦИЯ 6 ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: МЕХАНІЗМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ АКТИВІЗАЦІЇ

Акимов А.В., студент,
Донбасская государственная машиностроительная академия

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОБОРОТНЫХ АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Для эффективного функционирования предприятия, необходимо наличие определенных средств и источников.оборотные активы, состоящие из материалов, запасов и других средств, которые участвуют в процессе производства, являются самой главной основой деятельности предприятия. Важную роль при выборе оптимального эффективного управления всего предприятия оказывает механизм управления оборотными активами, так как оборотные активы обслуживают текущую хозяйственную деятельность в течение обычного операционного цикла. В целом оборотные активы призваны обеспечивать непрерывность и бесперебойность хозяйственной деятельности предприятия, играть роль «буфера» между последовательными стадиями хозяйственного и финансового циклов, сглаживать их «нестыковки», преодолевать несовпадения периодов получения доходов и осуществления расходов. Хозяйственная деятельность любого предприятия направлена на получение максимальной прибыли с минимальными вложениями, поэтому управлению оборотными активами на любом предприятии уделяется немаловажное значение.

На изучение сущности и роли оборотных активов направлены взгляды многих ученых-экономистов. Большое внимание изучению структуры и обеспеченности предприятия оборотными активами в своих трудах уделили зарубежные ученые, такие как: Хендриксен С., Ван Бреда М. Ф., Энтони Р., Рис Дж., Ришар Ж., Нидлз Б., Обербрикманн Ф., Бетге Й., Кондуэлл Д. и другие.

В настоящее время в экономической литературе встречаются понятия «оборотные средства», «оборотный капитал», оборотные активы». Многие современные экономисты в своих трудах отождествляют все эти понятия. Некоторые экономисты считают, что оборотные активы – это совокупность денежных средств, авансируемых для создания оборотных производственных фондов и фондов обращения, обеспечивающих непрерывный кругооборот денежных фондов. Однако к единому мнению экономисты так и не пришли. Одни ученые акцентируют внимание на тождество оборотного капитала, оборотных средств и оборотных активов, другие – на стоимостной оценке оборотных активов и их участии лишь в одном кругообороте, а третьи на двух аспектах этой категории – финансовой и натурально – вещественной.

Бланк И. А. [8,с.324] считает, что оборотные активы характеризуют совокупность имущественных ценностей предприятия, обслуживающих текущую производственно – коммерческую деятельность предприятия и полностью потребляемых в течение одного операционного цикла».

По мнению Шеремет А. Д. [14,с.102] оборотные средства (текущие активы) как средства, инвестируемые предприятием в текущие операции в течение каждого цикла.

Похожее определение оборотным активам дают экономисты Ковалев В. В. [14,с.187], Шуляк П. Н. Они считают, что оборотные активы – это активы предприятия, возобновляемые с определенной регулярностью для обеспечения текущей деятельности, вложения в которые как минимум однократно оборачиваются в течение года или одного производственно – коммерческого цикла, материализованная в оборотных производственных активах и активах сферы обращения.

Крейнина М. Н. под оборотными актива (средствами) понимает оборотные производственные фонды и фонды обращения. По мнению Гавриловой А. Н. оборотные активы (средства) – это денежные средства предприятия, авансированные для планомерного образования и использования оборотных производственных фондов и фондов обращения. Согласно П(С)БУ №2 «Баланс» [2] оборотные активы - денежные средства и их эквиваленты, не ограниченные в использовании, а также другие активы, предназначенные для реализации или потребления в течение операционного цикла или в течение двенадцати месяцев с даты баланса.

Таким образом, проанализировав мнения ученых – экономистов можно сделать вывод, что категория оборотных активов не соответствует категории оборотного капитала не только по принципиально иному содержанию; само понятие оборотных активов значительно шире понятия оборотного капитала. В настоящее время в терминологии развитых стран мира, используется категория «оборотные активы».

Список використаних джерел

1. Налоговый кодекс Украины от 2 декабря 2011 г. № 2755-VI – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.rada.gov.ua.
2. Губина О.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. Практикум: учебное пособие / О.В. Губина, В.Е. Губин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА – М, 2014. – 192 с.
3. Івченко І.Ю. Курс економічного аналізу: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / Івченко І.Ю. – К.: Центр учбової літератури, 2014. – 344 с.

Володченко В.В., канд. техн. наук, доцент;

Мишура В.Б., канд. экон. наук, доцент,

Мишура Л.В., студентка,

Донбасская государственная машиностроительная академия

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ: ОПТИМИЗАЦИЯ И ОЦЕНКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Управление, составляя основу предпринимательской деятельности, а управленческие нововведения представляют собой процесс развития, движения, усовершенствования в различных составляющих организации как системы и факторов влияющих на эффективность функционирования предприятия. Сегодня для большинства предприятий очевидной становится необходимость нововведений в принятии управленческих решений, что является обязательным условием развития предприятия. Оптимизация управленческих решений становится сегодня одним из важнейших элементов концепции эффективного управления предприятием. Оно используется для улучшения существующей на предприятии системы управления, что позволит составить реальные производственные про-

граммы, быстрее реагировать на изменения, происходящие на рынке, и создаёт существенные конкурентные преимущества. Принятие решений пронизывает всю управленческую деятельность, решения принимаются по широкому кругу задач, но ни одна функция управления не может быть реализована иначе как посредством планирования и реализации управленческих решений. Определяя значимость варианта при принятии решений и определяя его роль в управлении любой работник управления, так или иначе, связан с принятием и реализацией того самого решения. [1]. Выбор и обоснование существующих вариантов – это окончание в процессе принятия решения. И в украинской, и в международной практике именно на базе данных управленческого учета принимаются управленческие решения, осуществляются контроль за текущей деятельностью и планирование. Однако очевидна и разница между западным и отечественным подходами: на Западе акцент делается на термине «управленческий», а в нашей стране – на термине «учет». Это объясняется тем, что на западных предприятиях управленческий учет используется для анализа, планирования и более точного принятия решений, а на украинских – для получения достоверных, прозрачных и объективных данных. Управленческим решениям, по развитию предприятия в области стратегического инновационного управления, присуща характерная особенность, такая как принятие стратегических управленческих решений осуществляющихся путем выбора из огромного количества известных вариантов, своего, правильного, единственного. Стратегическое, оперативное и в том числе инновационное управление находятся во взаимодействии и дополняют друг друга в едином процессе управления предприятием. Так, если стратегическое управление концентрируется на проблемных в структурных областях, то оперативный менеджмент охватывает все направления деятельности предприятия. Оперативное управление по инновационному типу анализирует возможности, ищет и согласует наиболее эффективные пути и средства реализации принятой стратегии развития предприятий. Инновационный тип современного производства по иному формулирует проблему успешности предприятия, в связи с этим формируя особую систему отбора эффективного управленческого решения. Вновь возникшая кризисная ситуация заставляет искать нетрадиционные пути решения, требуя от управленца умения сочетать профессиональные качества с требованиями внешней среды, воспринимая широкий спектр вариантов решения проблем.

Анализируя программу развития, можно прийти к выводу, что данная процедура, является экономически эффективной. При этом рыночную стоимость предприятия можно увеличить еще больше, за счет следующих факторов, перечисленных ниже. В первую очередь закупку оборудования выгоднее проводить методом организации предприятием тендера (конкурсных торгов), что позволит добиться известной экономии средств, и, как следствие, уменьшение доли себестоимости в объеме продаж. На базе специалистов отдела снабжения следует создать конкурсную комиссию, принимающую решения, как о первичном отборе кандидатов в поставщики, так и об окончательном выборе поставщиков. Председателем конкурсной комиссии можно назначить начальника отдела снабжения. Другим способом уменьшение доли себестоимости в объеме продаж является закупка оборудования на основе лизинга. Поставщиком имущества может быть также любое юридическое лицо: производитель имущества, снабженческо-сбытовая, торговая организация и т.д. Перечисленные выше меры позволят увеличить рыночную стоимость предприятия. После проведения анализа обоснования

управленческих решений можно сделать вывод об эффективности данных решений. Обобщая, для повышения эффективности деятельности предприятия необходимы следующие действия: ввести на предприятии систему закупок оборудования и материалов методом конкурсных торгов; проведение закупок оборудования для предприятия на основе лизинга. Перечисленные выше меры позволят увеличить рыночную стоимость предприятия и позволят констатировать, что вовремя проанализированное и обоснованное, эффективностью, управленческое решение способно поднять экономический статус предприятия на установленные руководством вершины.

Список использованных источников

1. Альбеков А. Процесс принятия управленческих решений в производственном менеджменте. // Бухгалтерский учет в торговле, 2013 – №4.
2. Ансофф И. Стратегическое управление: сокр. пер. с англ. / И. Ансофф. – М.: Экономика, 2014. – 519 с.
3. Ефремов В.С. Стратегическое планирование в бизнес-системах / В.С. Ефремов. — М.: Финпресс, 2013. – 240 с.

Титаренко А.Д., студентка гр. ЭП-12-1,
Донбасская государственная машиностроительная академия

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Актуальными проблемами большинства отечественных предприятий являются устаревшие основные фонды и большая ресурсоемкость. В связи с чем, себестоимость продукции этих предприятий дорожает, что вынуждает руководство предприятий ставить невысокую добавленную стоимость при экспорте, с целью сохранения конкурентоспособности. Обновление основных фондов с переходом на ресурсосберегающие технологии требует больших вложений. Многие украинские и зарубежные ученые, среди которых Ткаченко И.Ю., Волков А.С., Камалов Ф.И., Гуткевич С.О., Лахметкина Н.И., Сейдаметова Л.Д., Сергеев И.В., Зимин А.И. и др. занимались данной проблематикой. Целью работы является попытка проанализировать основные источники финансирования инвестиционной деятельности. Для этого определена сущность источников финансирования инвестиционной деятельности, рассмотрены особенности их использования,

Источники финансирования инвестиций - это денежные средства, которые могут быть использованы в качестве инвестиционных ресурсов. От подбора источников финансирования зависит не только жизнеспособность инвестиционной деятельности, но и распределение конечных доходов от нее, эффективность использования авансированного капитала, финансовая устойчивость организации, осуществляющего инвестиции. Состав и структура источников финансирования инвестиций зависят от действующего в обществе механизма хозяйствования [1].

Стратегия финансирования проекта заключается в применении в определенной последовательности схем финансирования исходя из индивидуальных особенностей проекта и влияющих на него факторов. Выделяют следующие основные виды стратегии финансирования в зависимости от источников финансирования: финансирование из внутренних источников; финансирование из при-

влеченных средств; финансирование из заемных средств; смешанное (комплексное, комбинированное) финансирование. Внутренними источниками являются собственные средства предприятия – прибыль и амортизационные отчисления.

К внутренним источникам инвестиций также относятся: собственные финансовые средства, формирующиеся в результате начисления амортизации на действующий основной капитал, отчислений от прибыли на нужды инвестирования, сумм, выплаченных страховыми компаниями и учреждениями в виде возмещения ущерба от стихийных и других бедствий, и т. п.; иные виды активов (основные фонды, земельные участки, промышленная собственность в виде патентов, программных продуктов, торговых марок и т. п.); привлеченные средства в результате выпуска предприятием и продажи акций; средства, выделяемые вышестоящими холдинговыми и акционерными компаниями, промышленно-финансовыми группами на безвозвратной основе; благотворительные и другие аналогичные взносы [2].

К внешним же источникам инвестиций относятся: ассигнования из федерального, региональных и местных бюджетов, различных фондов поддержки предпринимательства, предоставляемые на безвозмездной основе; иностранные инвестиции, предоставляемые в форме финансового или иного материального и нематериального участия в уставном капитале совместных предприятий, а также в форме прямых вложений (в денежной форме) международных организаций и финансовых институтов, государств, предприятий и организаций различных форм собственности и частных лиц; различные формы заемных средств, в том числе кредиты, предоставляемые государством и фондами поддержки предпринимательства на возвратной основе (в том числе на льготных условиях), кредиты банков и других институциональных инвесторов (инвестиционных фондов и компаний, страховых обществ, пенсионных фондов), других предприятий, векселя и другие средства [3].

Особенности внешних источников:

1. Привлеченные инвестиции: инвестору интересны высокая прибыль и сама компания; инвестор может иметь (или не иметь) намерения когда-либо избавиться от инвестиции; доля собственности инвестора определяется из соотношения его инвестиций ко всему капиталу компании.

2. Заемные инвестиции: компания получает обязательство по контракту вернуть сумму займа; заем должен быть погашен в соответствии с условиями, на которых был получен; компания платит за полученный заем проценты; компания предоставляет необходимые и приемлемые для кредитора гарантии (возможно личное имущество собственников); если кредит не возвращается по согласованному графику, то кредитор может изъять гарантии; после возвращения суммы займа обязательства перед кредитором прекращаются [4].

Наиболее реальным источником финансирования является кредитование. Основой взаимоотношений инвестора и банка (другого кредитодателя) является кредитный договор, где обуславливается размер предоставляемого кредита, его обеспеченность, гарантии возврата, сроки его использования и способы погашения, процентные ставки за пользование, имущественная ответственность сторон. Однако и в отношении получения кредита могут возникнуть проблемы: банки предпочитают работать с достаточно крупными предприятиями, имеющими хорошую кредитную историю [5].

Альтернативным по отношению к банковскому кредитованию способом финансирования капитальных вложений является лизинг – форма кредитно-

финансовых отношений, состоящая в долгосрочной аренде промышленными, транспортными и другими предприятиями машин и оборудования либо у предприятий, производящих их, либо у специально создаваемых лизинговых компаний. В лизинговой сделке помимо указанных сторон участвуют также страховые компании, коммерческие или инвестиционные банки, способные мобилизовать необходимые для этого денежные средства в финансирование операций [6].

При лизинговых операциях арендодатели покупают основные фонды и передают их на определенных условиях арендаторам для использования на производственные нужды, сохраняя при этом право собственности на них до конца срока действия договора. Таким образом, лизинг позволяет предприятиям получать оборудования и начинать его эксплуатацию, не отвлекая средств из оборота. При всем многообразии лизинговых операций, классической считается трехсторонняя сделка с участием лизингополучателя - предприятия, нуждающегося в определенном имуществе (обычно оборудовании), поставщика данного имущества и лизингодателя. Как правило, финансирование лизинговой сделки осуществляется за счет заемных средств, чаще всего - банковского кредита, привлекаемого лизинговой компанией [7].

Важной особенностью выбора источников формирования инвестиционных ресурсов является достаточно широкая их альтернативность для удовлетворения одних и тех же инвестиционных потребностей предприятия. В связи с этим, специалисты рекомендуют использовать одновременно несколько источников инвестиций. Смешанное финансирование основано на различных комбинациях описанных выше методов и может быть реализовано во всех формах инвестирования.

Список використаних джерел

1. Сергеев И.В., Веретенникова И.И. Организация и финансирование инвестиций. – М.: Финансы и статистика, 2010.
2. Камалов Ф.И. Внутренние источники финансирования инвестиционной деятельности в Украине / Ф.И. Камалов // Управление развитием. – 2013. – Выпуск 57. – С. 41-44.
3. Сейдаметова Л.Д. Место и роль финансовых инвестиций в системе управления предприятием: учебное пособие / Л.Д. Сейдаметова. – К.: ЦУЛ, 2013. – 102 с.
4. Ткаченко И.Ю. Инвестиции: учебник / И.Ю. Ткаченко – М.: ИЦ «Академия», 2009. – 240 с.
5. Зимин А.И. Инвестиции: вопросы и ответы. – М.: Юриспруденция, 2008
6. Пилипенко В.В. Особенности развития лизинговых операций в Украине / В.В. Пилипенко, И.В. Губская // Вестник ОНУ имени И.И. Мечникова. – 2013. – Вып. 4/1
7. Лукасевич И.Я. Инвестиции – М.: НИЦ Инфра-М, 2013. – 413 с.
8. Гуткевич С.О. Инвестирование [Текст] / С.О. Гуткевич. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2011. – Книга. – 213 с.

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНКУРЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВАМИ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Циклічність розвитку ринкової економіки змінює уявлення про конкуренцію та ставлення до конкурентної політики в цілому. У період економічного підйому в уявленнях більшості експертів конкурентна політика відійшла на другий план, оскільки через зростання результативності економіки знизилася зацікавленість в підвищенні продуктивності праці та створення стимулів для ефективної реструктуризації. Проте масштабна економічна криза, що охопила практично всі великі економіки світу, змушує провести інвентаризацію інструментів політик, що використовувалися до теперішнього часу недостатньо активно, в тому числі і конкурентної.

Конкуренція є базовим принципом ринкової моделі господарювання, важливим механізмом регулювання діяльності промислових підприємств. З точки зору промислового підприємства вона являє собою процес пошуку і реалізації конкурентних переваг ринкового і неринкового типу в умовах свободи підприємництва, спрямований на досягнення актуальних цілей діяльності промислового підприємства в конкурентному середовищі. Реалізація конкурентної політики має на меті обмеження неринкового типу конкурентної поведінки, але можлива лише в умовах наявності можливостей для здійснення економічно ефективного ринкового типу конкурентної поведінки [1, с. 124].

Такі обставини, як технологічна відсталість, моральний і фізичний знос технологічного обладнання підприємств легкої промисловості, обтяжуються низькою інвестиційною привабливістю галузі, легальні підприємства якої працюють на низькодохідних ринках. Крім того, інвестори не ризикують вкладати кошти у виробництво, бачачи, як кредитуючі галузь організації висувають надмірно завищені вимоги до застав і порук по кредитах, ставки яких і так наближаються до порогу рентабельності.

У зв'язку з цим необхідно підтримувати ініціативи з модернізації виробництва, зокрема, через цільовий фонд розвитку промисловості і інжинірингові центри.

Конкурентна політика підприємств легкої промисловості повинна включати:

- створення нормативно-правової бази, що забезпечує ефективний розвиток конкурентного середовища на основі заохочення методів та інструментів добросовісної конкуренції та боротьби з проявами недобросовісної конкуренції;
- забезпечення ефективного впливу на конкурентне середовище промислових підприємств, що мінімізує наслідки недобросовісної конкуренції і попереджує її прояви;
- вплив на інституційну структуру промислового виробництва з метою досягнення балансу між мінімальним економічно ефективним обсягом виробництва в галузі легкої промисловості і збільшенням числа виробників, спрямованим на наближення релевантних умов конкуренції до умов досконалої конкуренції [2].

Таким чином, варто чітко диференціювати цілі, завдання та інструменти конкурентної політики в залежності від її спрямованості в секторі легкої промисловості. Таке диференціювання дозволить уточнити склад цілей, завдань та інструментів регулятивної функції держави на конкурентних ринках, підвищити

рівень цілеспрямованості державної конкурентної політики, зорієнтувати її на вирішення конкретних народногосподарських завдань, що мають економічний ефект від їх реалізації, який буде отриманий вітчизняними підприємствами і спрямований на забезпечення відтворювальних процесів, зростання корпоративної конкурентоспроможності, активізацію інноваційного потенціалу промислових підприємств.

Список використаних джерел

1. Основи підприємницької діяльності [Текст] : посібник / С. В. Мочерний, О. А. Устенко, С. І. Чеботар ; ред. С. В. Мочерний. - Київ : Академія, 2001. - 279 с.
2. Промислова політика. Конкурентна політика. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.expert.kiev.ua/ua/promislova-politika/konkurentna-politika>

Дмитренко Ю., студент;
Касьянюк С.В., канд. техн. наук, доцент,
Донбасская государственная машиностроительная академия

НОВЕЙШИЕ ВИДЫ МАРКЕТИНГА (НА ПРИМЕРЕ ИВЕНТ-МАРКЕТИНГА)

В современном мире в связи с обострением конкуренции среди производителей борьба за качество или количество изготавливаемого продукта отходят на второй план, т.к. уже большая часть предприятий «вооружены» по последнему слову техники. Единственное в чем по сегодняшний день остается обостренная конкуренция – это маркетинговая борьба. Методы классического маркетинга не всегда бывают достаточно действенными. Поэтому все большую актуальность приобретают новейшие виды маркетинга, которые в значительной мере способствуют продвижению товаров на рынке.

Одним из высоко эффективных подходов среди довольно многочисленных современных методов маркетинга является ивент-маркетинг (англ. event – событие, мероприятие), представляющий собой комплекс мероприятий, направленных на продвижение товаров (торговых марок, услуг, брендов) на рынок за счет создания и проведения специальных ярких и запоминающихся мероприятий (ивентов). Ивент-маркетинг (событийный маркетинг) становится все более популярным, и все чаще компании, реализуя свою маркетинговую стратегию, прибегают к организации мероприятий. Это один из действенных инструментов формирования положительного отношения к компании или ее продукта. Внедрение ивент-маркетинга позволяет (за счет повышения узнаваемости бренда) расширить объемы реализации продукции до 64 %.

Основные отличительные признаки ивент-маркетинга

Подача рекламы и других способов продвижения товаров в виде праздника, в ходе которого необходимость потребления того или иного товара доносится до потребителя как яркое эмоциональное запоминающееся действие, в которое, зачастую, вовлекается и он сам, в результате чего формируется акцент в маркетинговой стратегии. Основным смыслом действия – преподнести потребителю товары и услуги, как подарок («подарочный маркетинг»).

Этот инструмент маркетинга позволяет превратить рекламу в бесплатный подарок, захватить требовательную и пресыщенную аудиторию врасплох.

В основе организации любых акций ивент-маркетинга – прямая коммуникация с потребителями, бизнес партнерами, а также сотрудниками компании.

Форматы ивент-маркетинг (в зависимости от типа маркетинговой среды): 1) конференции, 2) род-шоу 3) форумы, 4) семинары, 5) тренинги, 6) открытия, 7) презентации, 8) выставки (в том числе международные), 9) праздники, 10) корпоративные и рекрутинговые мероприятия, 11) фестивали, (в том числе национальные), 12) массовые концерты, 13) вручения премий и др.

Мероприятия в рамках реализации ивент-маркетинга (в зависимости от поставленных целей) делят на группы:

1) TRADEEVENTS

Аудитория: партнеры, клиенты, дилеры, дистрибьюторы, промоутеры, др. промо-персонал, участвующий в распространении рекламы товара.

Мероприятия – деловые, в сочетании с развлекательной составляющей: конференции, презентации, приемы, семинары, круглые столы, форумы, конгрессы, саммиты, рг-акции, выставки-ярмарки, дегустации, премьеры, лончи, btl акции, семплинг, креативный промоушн, лотереи, конкурсы, розыгрыши призов и т.д.

Это яркие театрализованные мероприятия с сюжетом, несущим смысловую нагрузку.

Цели: Во-первых, представить товар, провести его презентацию, информировать потребителя о его достоинствах, наглядно их продемонстрировав в поддержку и развитие легенды бренда; Во-вторых, обмен опытом по обеспечению коммуникабельности промоутеров и их стиля, поиск новых стратегических партнеров и т.д.

2) CORPORATEEVENTS (HR EVENTS)

Аудитория: сотрудники, партнеры и потребители в качестве приглашенных лиц.

Мероприятия – корпоративные (организованный коллективный досуг сотрудников), используется тактика эмоционального манипулирования персоналом компании с возможностью командного построения: совместный отдых, спортивные и семейные мероприятия, пикники, поездки, юбилеи компании, профессиональные праздники, юбилеи фирмы, дни рождения сотрудников, клубные вечеринки.

Такие мероприятия позволяют донести идеи компании непосредственно до сотрудников, кроме того возможен внешний маркетинг – формирование ценности бренда в глазах потребителя в случае приглашения центральных клиентов и партнеров. В таком случае важно уточнить пожелания гостей, плавно вписывая их в сценарий действия.

Цели: обеспечить лояльность приглашенных; внушение важности компании; повышение авторитета руководства; формирование корпоративной гордости.

Сравнительно недавно в области HR events появились новые виды мероприятий: family day и teambuilding.

Familyday (семейные праздники для сотрудников)

Цель: сплочение и сближение сотрудников на эмоциональном уровне; уменьшение оттока сотрудников из компании.

Teambuilding (командообразование)

Мероприятия – коллективный деловой тренинг в форме совместного отдыха (решение моделируемых психологом бизнес ситуаций), тесты на укрепление доверия и понимания с целью отработки навыка принятия сложных решений посредством ролевых игр и тренингов в процессе отдыха.

Цель: повышение работоспособности сотрудников; налаживание прочных внутрикорпоративных связей между сотрудниками.

3) SPECIALEVENTS

Аудитория: целевая.

Мероприятия – специальные инструменты, благотворно влияющих на имидж компании или торговой марки: фестивали, концерты, вручение премий, шоу, мероприятия для прессы, road-show (рекламные туры), показы мод, спонсорские, благотворительные программы, и др. массовые мероприятия.

Цели: обширная положительная реакция аудитории, выраженная повышенной лояльностью к компании и росте интереса со стороны потенциальных клиентов; продвижение социального имиджа компании

Практические примеры использования ивент-маркетинга как главного инструмента поддержания бренда:

1. Производитель энергетических напитков Red Bull более 20 лет используют конкурсы официантов, а также европейские туры с семинарами для диджеев

2. Компания Coca-Cola много лет проводит соревнования по дворовому футболу.

3. Компания Nestle разместила в ряде стран передвижные детские парки развлечений (городки Nesquik).

4. Чемпионаты по решению бизнескейсов среди студентов пользуются большой популярностью.

5. Кондитерская фабрика активно расширяет объемы реализации батончика «Сникерс» посредством мероприятия «Сникерс Урбания», которое превратилось в ежегодный праздник для подростков.

6. Организованные производителем пива «Старый мельник» популярные пивные вечеринки и фестиваль «Золотая бочка», рок-фестиваль «Крылья» повлияли на лояльность потребителей к бренду, вызывая у них положительные эмоции в контексте воспоминаний о хорошем концерте,

Эффекты применения ивент-маркетинга: построение успешного бренда и яркий запуск продукта на рынок; одновременно воздействие на разные сегменты аудитории; повышение внимания к конкретному продукту компании, формирование лояльных групп потребителей и установление продолжительного контакта между клиентом (продуктом, брендом) и аудиторией (клиентоориентирование); создание новостного повода для PR-кампании; позиционирование марки, управление имиджем компании, продвижение марки за счет продвижения события-бренда; привлечение интереса к компании потенциальных сотрудников, формирование команды единомышленников среди сотрудников; обеспечивает долгосрочный эффект применения инструментов, создание word-of-mouth эффекта (сарафанное радио); проведение анализа ожиданий потребителя, при сравнительно невысоком бюджете и не требующий значительных инвестиций.

Список используемых источников

1. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности: Учебник; Под ред. В.А. Алексунина.- 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Дашков и К°, 2002.- 614 с.

2. Мороз Л.А. Маркетинг: Підручник / Л.А. Мороз, Н.І. Чухрай; За ред. Л.А.Мороз.- 2-е вид.- Л.: Національний університет “Львівська політехніка”, Інтеллект-Захід, 2002.- 244 с.

3. Агеев, Е. Я. Маркетинг: от простого к сложному (ответы на вопросы) : рекомендации М-вом образования и науки Украины : учеб. пособие / Е. Я. Агеев, В. И. Чепиного . — Л. : Новий Світ-2000, 2012 . — 424 с.

4. Ассэль Г. Маркетинг: принципы и стратегия: Учебник для вузов.- М.: ИНФРА-М, 2001.- 804 с.
5. Балабанова Л.В. Маркетингова товарна політика в системі менеджменту підприємства: Монографія / Л.В. Балабанова, О.А. Бриндіна.- Донецьк: ДонДУЕТ, 2006.- 230 с.
6. Близнюк, С. В. Маркетинг в Україні: проблеми становлення та розвитку [Текст] : [монографія] / С. В. Близнюк ; Міжрегіон. акад. упр. персоналом . — 2-ге вид., випр. і допов. . — К. : Плітехніка, 2009 . — 400 с.
7. Діброва, Т. Г. Маркетингова політика комунікацій: стратегії, вітчизняна практика : навч. посіб. для вищ. навч. закл. / Т. Г. Діброва ; М-во освіти і науки України . — К. : Професіонал , 2009 . — 320 с.
8. Окландер, М. А. Маркетингова цінова політика : навч. посіб. : рекомендоване М-вом освіти і науки України для студ. вищ. навч. закл. / М. А. Окландер, О. П. Чукурна ; [М-во освіти і науки, молоді та спорту України] . — К. : Центр учбової літератури, 2012 . — 240 с.

Клопов І.О., канд. екон. наук, докторант,
Донбаська державна машинобудівна академія

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Енергетичні компанії в Україні, зазвичай, несуть на собі тягар соціальних проблем з огляду на масштаб, впливовість та значущість цих компаній у вітчизняній економіці. З метою врахування всього комплексу завдань і проблем, енергетичні компанії змушені переорієнтуватись на концепцію «сталого розвитку» та дотримуватись засад корпоративної соціальної відповідальності.

Сталий розвиток загалом можна визначити як розвиток, який задовольняє потреби нинішнього покоління без шкоди для можливості майбутніх поколінь реалізовувати свої власні потреби. Одним з проявів сталого розвитку компаній є їх корпоративна соціальна відповідальність.

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) – це певні зобов'язання, які бере на себе корпорація (бізнес) перед суспільством за свої дії та їхні соціальні наслідки, а також перед власниками та найманими працівниками, праця яких використовується в бізнес-діяльності [3, с. 198].

Розглянемо ключові заходи корпоративної соціальної відповідальності в цілях сталого розвитку [1, с. 50]: якість, безпека і доступність продукції і послуг (економічний «кошик» КСВ); екологічність виробництва і продукції (екологічний «кошик» КСВ); активна взаємодія з усіма зацікавленими сторонами бізнесу, особливо з клієнтами та інвесторами (соціальний «кошик» КСВ); прозорість власності і капіталу; розширена підзвітність; соціально відповідальна реструктуризація, у тому числі юридичні та прозорі процедури оптимізації персоналу; нові форми взаємодії з суспільством і владою; обов'язкове розкриття інформації про системи оплати і розмірів винагород і бонусів топ-менеджерів державних підприємств і банків, а також підприємств з державною участю і добровільне розкриття такої ж інформації для приватних компаній. створення нових робочих місць в області екологічної діяльності підприємств та охорони навколишнього середовища.

Галузь енергетики є стратегічною галуззю розвитку економіки будь-якої країни як з позиції економічної ефективності, так і з позиції забезпечення енергетичної безпеки держави. Розвиток галузі повинен відбуватись у напрямку задоволення економічних, соціальних та екологічних потреб суспільства [3, с. 199]. У економічній сфері розвиток підприємств енергетичної галузі повинен бути орієнтований на оптимальне використання обмежених ресурсів та застосування природо-, енерго- і матеріало-зберігаючих технологій для створення потоку сукупного доходу, який би забезпечував принаймні збереження (не зменшення) сукупного капіталу (фізичного природного, або людського), з використанням якого цей сукупний дохід створюється.

З погляду екології, сталий розвиток енергетичної галузі має забезпечити цілісність біологічних і фізичних природних систем, їх життєздатність, від чого залежить глобальна стабільність усієї біосфери. Особливого значення набуває здатність таких систем самооновлюватися й адаптуватися до різноманітних змін, замість збереження в певному статичному стані або деградації та втрати біологічної різноманітності.

Соціальна складова орієнтована на людський розвиток, на збереження стабільності суспільних і культурних систем, на зменшення кількості конфліктів у суспільстві. Як потужна в Україні галузь, енергетика забезпечує ринок праці великим числом робочих місць із стабільним заробітком та гарантованими соціальними виплатами. Людина має стати не об'єктом, а суб'єктом розвитку. Вона повинна брати участь у процесах формування своєї життєдіяльності, прийняття й реалізації рішень, контролю за їх виконанням. Важливе значення для забезпечення цих умов має справедливий розподіл благ між людьми (зменшення так званого GINI-індексу), плюралізм думок та толерантність у стосунках між ними, збереження культурного капіталу і його розмаїття.

Розглянемо особливості впровадження політики КСВ в Україні на прикладі ДТЕК. ДТЕК – найбільша приватна енергетична компанія України, яка займається видобутком і збагаченням вугілля, а також генерацією та постачанням електроенергії. ДТЕК прагне відповідати найкращим світовим стандартам і приділяє велику увагу корпоративній соціальній відповідальності. Ведення бізнесу компанії ґрунтується на таких принципах [4, с. 282]:

1. Якісне задоволення потреб споживачів продукції. Дійсна «електроенергія для побутових споживачів», завдяки якій людям тепер не потрібно стояти в чергах і витрачати свій час на поїздки до абонентської ділянки, відкрито дистанційний доступ до особових рахунків за допомогою власних комп'ютерів і глобальної мережі Інтернет.

2. Бездоганне дотримання законодавства. Кодекс етики і ділової поведінки ДТЕК містить сформульовані та систематизовані принципи поведінки, яких повинні дотримуватися всі співробітники ДТЕК, реалізує практичні заходи для забезпечення прозорості бізнесу.

3. Забезпечення безпеки праці та інвестування в розвиток людського потенціалу. Управління системою безпеки праці є основою для прийняття заходів із забезпечення ефективності та безпеки виробництва.

4. Турбота про навколишнє середовище. Збереження екологічного балансу є невід'ємною частиною успішного ведення бізнесу ДТЕК. Компанія активно працює над поліпшенням екологічної обстановки в регіонах присутності та збереженням навколишнього середовища для майбутніх поколінь.

5. Внесок у розвиток місцевих громад, зокрема шляхом створення взаємовигідних соціальних партнерств у регіонах присутності підприємств ДТЕК. ДТЕК будує відносини з місцевими громадами, ґрунтуючись на принципі взаємовигідного співробітництва, залучаючи представників місцевих органів влади і мешканців до розробки соціальних програм та оцінки їх результативності.

6. Відкритість і прозорість, розвиток соціальної звітності. Корпоративна соціальна відповідальність Компанії має публічний характер. Це проявляється у прозорості реалізованих нею соціальних проектів. Компанія взяла на себе зобов'язання випускати соціальні звіти з періодичністю раз на два роки.

В даний час корпоративна соціальна відповідальність підприємств входить в область стратегічних цілей багатьох компаній. Без даного напрямку неможливо уявити успішну діяльність і підприємств енергетичної галузі. Концепція КСВ трансформується в ключовий елемент стратегії і посилення ключової компетенції, а діяльність в цій сфері стає капіталоутворюючим для корпоративної структури.

Підприємства енергетичної галузі з кожним роком нарощують ступінь інтеграції в глобальні економічні процеси, що змушує їх рухатися по шляху збільшення корпоративної прозорості, соціальної відповідальності та ефективності. Концепція корпоративної соціальної відповідальності виступає засобом соціального позиціонування, відкриває можливість широко заявити про себе в суспільстві, просунути власні цінності, позиціонуючи себе як надійного роботодавця і прогресивну компанію.

Список використаних джерел

1. Костин А. Е. Корпоративная ответственность и устойчивое развитие. / Костин А.Е. – М. : Институт устойчивого развития Общественной палаты Российской Федерации / Центр экологической политики России, 2013. – 80 с.

2. Мартынова Т. Н. Социально ориентированные мероприятия и проекты по оптимизации корпоративной социальной ответственности предприятий угольной отрасли (на примере Кузбасса): монография / Т. Н. Мартынова, Н. Н. Равочкин. – «Warszawa: Diamond trading tour», 2015. – 40 стр.

3. Матвійшин В. Є. Сталий розвиток вітчизняних енергетичних підприємств: теорія і практика / В. Є. Матвійшин // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. Політехніка». – 2011. – № 720. – С. 197-202.

4. Чала Ю. В. Соціальна відповідальність підприємств як основа інноваційного розвитку сучасної економіки / Ю. В. Чала // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. – 2014. – Вип. 40. – С. 275-285.

Коритько Т.Ю., канд. екон. наук, доцент, ст. наук. співроб.,
Інститут економіки промисловості НАН України

СТРУКТУРНІ ЕЛЕМЕНТИ ВАЛОВОЇ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Особливість сучасного етапу розвитку економіки України полягає в необхідності підвищення ефективності як галузей промисловості, так і економіки в цілому.

В сучасних умовах, для яких є характерним економічна нестабільність основним індикатором оцінки рівня стійкого розвитку підприємства, його конкурентоспроможності, збалансованості інтересів різних учасників ринкових відно-

син є показник доданої вартості. Це обумовлено тим, що на вартість підприємства здійснюють вплив економічні і фінансові фактори, які достатньо повно характеризують його внутрішні бізнес-процеси і зовнішнє оточення.

Вартість - це базове поняття економіки. Економічна природа створеної або доданої вартості є принциповим питанням, що визначає характер соціально - економічних відносин в суспільстві. Валова додана вартість підприємства є складною за своїм змістом категорією, оскільки включає декілька елементів. Складовими валової доданої вартості підприємства на думку Рахматулліна З. С. є витрати на заробітну плату та прибуток [1, с. 14].

Сорокіна М. С. пропонує наступну структуру елементів валової доданої вартості підприємства [2, с. 35]:

1) нееластичні елементи доданої вартості за обсягом реалізації: оплати праці працівників; відрахування на соціальні потреби; амортизаційні відрахування на основні засоби; податки, які включено у собівартість; інші витрати (орендні платежі, витрати на командировки та ін.).

2) еластичні елементи доданої вартості за обсягом реалізації: потенціальні податки від реалізації (ПДВ, податок на прибуток, акцизний збір); норма прибутку.

Як відмічає, Іваненко В. О. до складу валової доданої вартості підприємства входить [3, с. 123]: заробітна плата; прибуток; амортизація.

На думку, Кучіна О. В. величину валової доданої вартості визначається як різниця між проведеною вартістю і витратами на придбання матеріалів за наступною формулою [4, с. 13]:

$$ДС = B - c = a + v + m, \quad (1)$$

де B – валовий випуск підприємства у вартісному виразі;

c – вартість спожитих матеріальних засобів виробництва (проміжне споживання, або минула праця - сировина, матеріали, енергія, послуги та ін.);

a – амортизаційні відрахування (спожита вартість основних фондів);

v – витрати по оплаті праці (заробітна плата і пов'язані з нею обов'язкові платежі);

m – прибуток виробництва до сплати відсотків за кредити і позики і податку на прибуток.

На думку, Ермакової Ж. А. та Андрєєвої Т. В. величина доданої вартості підприємства визначається як сума витрат на оплату праці, відрахування на соціальні потреби, амортизаційні відрахування та прибуток [5, с. 275]. Як зазначає Уллубієва К. К. до структури валової доданої вартості підприємства сировина, матеріали, напівфабрикати та інші виробничі запаси не включаються, оскільки не створюють її, тому що вони купуються у іншого підприємства. Але, якщо підприємство у процесі виробництва використовує виробничі запаси, створені власноруч (або ж за рахунок природних сил), то такі запаси будуть створювати додану вартість. Отже, щодо безоплатно отриманих виробничих запасів, то вони також не створюють додану вартість. Натомість заробітна плата (і відрахування на соціальні заходи), витрати на рекламу та просування товару, інші витрати – це те, що збільшує собівартість продукції внаслідок певної доробки, певних дій над предметом праці та засобами праці. Окрім того, вартість товару збільшує додаткова вартість, яка відображає доход різних власників: відсоток на капітал, рента або орендні платежі та прибуток.

Чайковського Д. В., відзначає, що на макрорівні доцільно не враховувати амортизацію до складу валової доданої вартості підприємства, оскільки вона включається у собівартість продукції (робіт, послуг). Отже, валову додану вар-

тість слід розглядати як сукупність детермінант, які складають частку робітників, частку економічних суб'єктів та частку держави Показник валової доданої вартості (ВДВ) – це первинні доходи, які створюються інституційними одиницями та розподіляються між ними. Обсяг ВДВ розраховується як сума різниці між показниками валового випуску і проміжного споживання [6, с. 7]:

$$\Sigma ВДВ = \Sigma (ВВ - ПС), \quad (2)$$

де $\Sigma ВДВ$ – сума валової додано вартості, грн.;

$ВВ$ – валовий випуск, грн.;

$ПС$ – проміжне споживання, грн.

Кожна з перелічених складових є складною за своїм змістом категорією, оскільки включає декілька елементів. Слід відзначити, що процес формування валової доданої вартості на підприємстві не відображається у нормативних документах, деякі з них містять лише обґрунтування формування її структурних частин. На сучасному етапі існує декілька підходів до визначення величини валової доданої вартості. Вибір методу оцінки валової доданої вартості підприємства визначається сутністю та структурою даної категорії, яка має складну поелементну структуру. Також спостерігається пряма залежність даного показника від результатів ефективності діяльності підприємства, що є важливим не тільки для власників, але і для держави, оскільки додана вартість виступає джерелом формування доходних статей державного бюджету.

Отже, кількісна оцінки валової доданої вартості підприємства полягає у встановленні об'єктивних показників. При оцінці валової доданої вартості методичною трудностю є встановлення оптимального співвідношення між її елементами. Це пов'язано з тим, що всі без виключення структурні елементи валової доданої вартості розглядаються як доходи підприємства, зростання яких повинне забезпечувати підвищення ефективності діяльності і при цьому не ущемляти інтереси основних учасників ланцюжка створення вартості продукту (найнятих робітників і власників). У зв'язку з цим необхідно оцінити значущість кожного елемента що входить до складу валової доданої вартості з позицій працівників і власників підприємства.

Список використаних джерел

1 Рахматуллина З. С. Эволюция категории «Добавленная стоимость» в экономической литературе / З.С. Рахматуллина // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 31 (246). – Вып. 33. – С. 36–39.

2 Сорокина М. С. Поэлементная оценка добавленной стоимости на основе принципов формирования единого учетного пространства : дис. ... кан. экон. наук: 08.00.12 / М.С. Сорокина. – Орел, 2014 – 198 с.

3 Іваненко В. О. Додана вартість як об'єкт аналізу статистичної звітності промислових підприємств з виробництва продукції / В. О. Іваненко // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2012. – Вип. 1 (22). – С. 122–130.

4 Кучина Е. В. Обеспечение конкурентоспособности промышленных предприятий на основе повышения производительности совокупного труда: теория и методология : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Е. В. Кучина. – Челябинск, 2009. – 39 с.

5 Ермакова Ж. А. Инструментарий оценки добавленной стоимости хлебопекарной промышленности региона / Ж. А.Ермакова, Т. В. Андреева // Экономика региона. – 2011. – №4. – С. 274–279.

6 Чайковский Д. Г. Теория и методология формирования и применения добавленной стоимости в условиях МСФО на микро и макроуровне : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.12 / Д. В. Чайковский. – Орел, 2011. – 48 с.

Косицький К.В., аспірант,

ПРО КОРПОРАТИВНУ ПОДАТКОВУ КУЛЬТУРУ ЯК СКДАДОВУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ХОЛДИНГУ

Звичайно система соціальної відповідальності великого бізнесу, до якого відносяться промислові холдинги, включає здійснення наступних заходів: забезпечення персоналу адекватними умовами роботи (своєчасна виплата заробітної плати, виконання податкових зобов'язань, створенням нових робочих місць) та умовами життя (підвищення рівня кваліфікації робітників, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної сфери), соціальні інвестиції у реалізацію відповідних проектів на принципах спільного фінансування або благодійності.

Для великих платників податків, до яких відносяться промислові холдинги, управління податковими зобов'язаннями здійснюється на засадах корпоративного податкового менеджменту та відповідної корпоративної податкової культури.

За організацію функціонування системи корпоративного податкового менеджменту та формування корпоративної податкової культури у рамках промислового холдингу відповідає департамент податкового планування. Він виконує як загальні функції, пов'язані з управлінням податковими зобов'язаннями, так і спеціальні функції, обумовлені особливостями управління фінансовими потоками холдингу.

До загальних функцій входить: планування податкових нарахувань і платежів холдингу; аналіз окремих операцій, розрахунок податкових нарахувань і платежів, контроль термінів сплати податків, попередження, мінімізація штрафних санкцій та пені, аналіз податкових наслідків угод, структурування угод, оптимізація оподаткування, здійснення податкового обліку, підготовка та подання податкової звітності, сплата податків, податкові перевірки, адміністративне / судове врегулювання спорів з податкових питань, виявлення податкових резервів і аналіз податкових ризиків.

Спеціальні функції включають: консолідацію даних, отриманих від податкових служб компаній холдингу, консолідацію податкових бюджетів компаній холдингу, проведення податкового аудиту, консультування з податкових питань, контакти з податковими органами щодо оптимізації платежів, моніторинг чинного законодавства, ініціювання необхідних змін щодо удосконалення податкового законодавства.

В процесі діяльності Департаменту податкового планування приймаються стратегічні та операційні рішення.

Забезпеченню реалізації як стратегічних, так операційних рішень сприяє корпоративна податкова культура, яка включає фундаментальні принципи, норми та систему контролю, встановлення збалансованих відносин між учасниками, поведінку по відношенню до об'єктів корпоративного інтересу (пріоритетні цінності, мотиви, очікування), стиль співробітництва (професійні навички, психологічні підходи, прийоми взаємодії, що забезпечують міжособові відносини та ефективні контакти з контрагентами), підтримка іміджу, репутації, забезпечення якості виконання функцій. Стратегічні рішення звичайно спрямовані на управління фінансовими та репутаційним ризиками холдингу, удосконалення податкового законодавства України, податковий супровід / структурування стратегічних проек-

тів холдингу (залучення фінансування, реструктуризація корпоративних прав, оподаткування компаній-нерезидентів), зв'язок із податковими органами.

Операційні рішення включають планування та адміністрування податкових нарахувань і платежів, трансферне ціноутворення, управління податковими ризиками і резервами, консультування. В процесі податкового планування необхідно забезпечити мінімально можливе податкове навантаження при допустимому рівні податкових ризиків. Для цього використовуються єдині принципи організації податкового обліку, розробляється податкова політика, формалізуються взаємовідношення керуючої компанії холдингу з операційними компаніями в частині прийняття рішень з податкових питань, впроваджується система управління консолідованим податковим бюджетом, здійснюється централізований контроль над виконанням прийнятих рішень в частині правильності, повноти і своєчасності нарахування і сплати податків, зборів (обов'язкових платежів). Організація податкового планування здійснюється на основі принципів законності, оптимуму, комплексності перспективності, природності. Ефективна робота підрозділів департаменту податкового планування холдингу залежить як від організаційної структури та організації документообігу між її елементами, так і від наявності в кадровому складі служби кваліфікованих фахівців та розподілу між ними обов'язків, наділення їх повноваженнями, створення прийнятних умов для роботи.

В процесі адміністрування здійснюється консолідація податкових нарахувань і платежів, розрахунок показників податкового навантаження, аналіз податкової звітності та підготовка інформації щодо податків для замовників, підготовка відповідей на запити податкових органів. Консультування забезпечує податковий супровід стратегічних проєктів, моніторинг змін податкового законодавства, ініціювання змін, розрахунок ефекту, аналіз податкових ризиків та виявлення податкових резервів, роботи з податковими консультантами, розробку і контроль реалізації єдиної методології податкового обліку, супровід податкових перевірок та виконання процедури оскарження їх результатів. Таким чином, система корпоративного податкового менеджменту та корпоративна податкова культура, забезпечуючи ефективне управління податковими зобов'язаннями великого платника податків - промислового холдингу, сприяють підвищенню його соціальної відповідальності як по відношенню до власного персоналу, так і по відношенню до розвитку території присутності бізнесу.

Лазаренко Д.О., д-р екон. наук, професор,
Донбаський державний педагогічний університет

АЛЬТЕРНАТИВНА ЕНЕРГЕТИКА ЯК ЗАСІБ ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОБЛЕМ ЕНЕРГОСПОЖИВАННЯ

Альтернативна енергетика покликана сприяти вирішенню, передусім, двох важливих соціально-економічних проблем – енергоефективності та екологічної безпеки, які є одними з найбільш гострих саме на Сході України. Однією з особливостей функціонування регіональних комплексів Сходу України є збереження високих показників енергоспоживання, що зумовлено недосконалою структурою промислового виробництва, значна питома вага в якому належить застарілим енерговитратним технологіям [1]. Соціальна проблема загострюється якщо роз-

глядати процес енергоспоживання з позиції комунальних послуг для громадян. Поступовий перехід комунальних підприємств на альтернативні види палива та енергетики відповідає цілям модернізації комунального господарства. Вітчизняні дослідники пропонують цілу низку варіантів опалення різними видами біопалива. Що стосується ціни, то спеціальні тарифи необхідно законодавчо унормувати та забезпечити їм інституційну підтримку шляхом підвищення та гарантування соціальної відповідальності бізнесу (у даній сфері господарювання).

Відсутня державна (та регіональна) стратегія розвитку альтернативної енергетики, не системне запровадження заходів щодо популяризації альтернативних видів вироблення енергії на регіональному та загальнодержавному рівнях, здійснення заходів, спрямованих на формування у суспільстві свідомого ставлення до необхідності підвищення енергоефективності, розвитку та використання відновлюваних джерел енергії та альтернативних видів палива вимагає чіткої державної стратегії розвитку галузі на середню (до 2020 р) та довгострокову (до 2050 р.) перспективу [1].

Перспективи в області енергетики і енергозбереження залишаються досить невизначеними, що негативно впливає на інвестиційну привабливість цієї області. За останні півтора роки влада зробила ряд важливих кроків, проте багато реформ залишаються незавершеними, тим самим стримуючи розвиток енергосектора на благо суспільства [2]. Процес модернізації регіональної та національної економіки значною мірою може активізувати розвиток альтернативної енергетики, забезпечити дотримання принципів сталого розвитку та високих світових екологічних стандартів господарської діяльності.

Серед заходів українських державних органів щодо реформування енергетики і подолання проблем в енергоспоживанні найсуттєвішими є наступні: пошук альтернативних джерел атомного палива і вугілля марки А і Т, які переважно добувалися на тимчасово окупованих територіях Донбасу. Більшість експертів вважають за доцільне диверсифікацію цих джерел; ухвалення парламентом законів, що безпосередньо стосуються енергетичної сфери (Закон України про ринок природного газу, Закони про енергообслуговуючі компанії); відміна Кабінетом міністрів України рекомендації відносно установки пільгового тарифу на електроенергію для ряду вуглевидобувних підприємств і відміна 15% знижок на нафтових аукціонах. У Донецькій області за підсумками роботи 2012 р. виконання енергозберігаючих заходів дозволило заощадити 361,18 млн кВт год. електроенергії, 1191,49 млн куб. м природного газу, 248,10 тис т вугілля, 111,52 тис. Гкал теплоенергії. Вартість заощаджених ресурсів становила 5819,36 млн грн. Найбільшу економію паливно-енергетичних ресурсів було досягнуто за рахунок використання альтернативних (нетрадиційних, відновлювальних) джерел енергії (НВДЕ) – 1398,85 тис. т загальною вартістю 5,22 млрд грн. [5].

Світова практика XXI ст. свідчить про швидке зростання темпів освоєння обсягів альтернативних джерел енергії. Так, за результатами дослідження міжнародної компанії Bloomberg New Energy Finance, світові інвестиції в розвиток відновлюваної енергетики у 2012 році склали \$268,7 млрд. Лише до сегменту сонячної енергетики інвестори вклали \$142 млрд., вітряної – \$78,3 млрд. Позитивна динаміка розвитку альтернативної енергетики підтверджується і прогнозом Міжнародного енергетичного агентства, яким передбачено у 2030 році зростання світового попиту на використання альтернативних джерел енергії для опалювання на 7 %. Інвестиції у відновлювані джерела енергії до 2030 року складуть

\$5,5 трн., що становитиме майже 50 % усіх інвестицій в енергетичну промисловість [4]. Соціально-економічні проблеми енергоспоживання, як фактор енергоємності валового регіонального продукту має не тільки регіональний, але й загальнодержавний характер, оскільки високий рівень споживання енергоресурсів негативно впливає на рівень собівартості вітчизняної продукції (товарів, послуг) і знижує її конкурентоспроможність на внутрішньому та зовнішньому ринках. Разом із тим від вирішення питання скорочення енергоємності виробництва залежить ефективність гарантій соціально-економічної безпеки України та регіону, конкурентоспроможність вітчизняного виробництва товарів та послуг.

Список використаних джерел

1. "Щодо перспектив використання альтернативних джерел енергії на Сході України". Аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень при президенті України [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1174>.
2. Жолудь О.В. Оценка результатов работы власти в энергосекторе: опрос экспертов. 2016. [електронний ресурс]. – Режим доступу: http://economics.lb.ua/state/2016/01/13/325361_otsenka_rezultatov_raboti_vlasti.html.
3. Лазаренко Д.О., Співак Я.О. Облікові аспекти управління енергоресурсами і регулювання Енергетичних витрат // Бізнес-навігатор: науково-виробничий журнал. – Херсон: МУБП, 2014. – №2(34). – с. 230-236.
4. Інформація про виконання у 2012 році Програми економічного і соціального розвитку Донецької області на 2012 рік та основні напрями розвитку на 2013 і 2014 роки. Додаток 1 // Департамент розвитку базових галузей промисловості ДонОДА 2013 [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://industry.ci.dn.ua/?lang=ua&sec=05.01&iface=Public&cmd=main&args>
5. Renewable energy country attractiveness indices: February 2013 [електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.ey.com/GL/en/Industries/Cleantech/Renewable-energy-country-attractiveness-indices_February-2013

Латишева О.В., ст. викладач,
Донбаська державна машинобудівна академія

ЕКОЛОГІЧНО СПРЯМОВАНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ: МЕХАНІЗМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ АКТИВІЗАЦІЇ

Світові тенденції наростання вимог екологічної безпеки сучасного бізнесу обумовлює впровадження ефективних механізмів та інструментів активізації соціальної відповідальності, насамперед, екологічних міжнародних стандартів серії ISO 14000, оптимальної екологічно спрямованої стратегії розвитку вітчизняних підприємств та розробку критеріїв оцінки її ефективності. Для формування ефективних механізмів та інструментів активізації екологічної та соціальної відповідальності бізнесу необхідно наступне [1, с.82; 2, с.109]: проведення аналізу чинників зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства (СВОТ, ГАП-аналіз, «ланцюг цінності», аналіз даних екологічного паспорту підприємства); визначення екологічних цілей і завдань підприємства (еколого спрямовані принципи діяльності, отримання конкурентних переваг за рахунок охорони НПС, сертифікація згідно з ISO 14000); побудова екологічної стратегії (визначення інструментів її впровадження; інтеграція екологічного фактору у всі функціональні напрями) згідно з чинним законодавством; здійснення контролю,

проведення оцінки ефективності введення екологічної стратегії, пошук резервів її удосконалення.

Для цього на першому етапі формування екологічної стратегії пропонується побудова системи екологічного менеджменту - СЕМ, формування оптимальної екологічно орієнтованої стратегії розвитку підприємства, оцінка результатів її впровадження. Для комплексної оцінки екологічної стратегії підприємств пропонується застосування трьох напрямів аналізу (за матеріалами [1, с.75]): виконання функції охорони навколишнього середовища (ОНС), результати розвитку функції ОНС, ефективність функції ОНС (табл. 1).

Запропонований підхід щодо впровадження екологічних стратегій завдяки системі екологічного менеджменту (СЕМ) дозволяє застосовувати графоаналітичну модель «трикутник стратегії» за системою критеріїв, систематизованих у табл. 1 (алгоритм її впровадження запропоновано у роботі автора [3, с. 530-534]), завдяки якій з'являється можливість аналізу ефективності реалізації екостратегії, виявити наявні резерви для її удосконалення.

Таблиця 1

Напрями оцінки екологічної стратегії підприємств

Напрямок аналізу функції охорони навколишнього середовища (НС)		
I. Аналіз виконання державних еко нормативів	II. Аналіз системи екологічного менеджменту (СЕМ)	III. Оцінка ефективності екостратегії
Показники виконання функції охорони НС:	Показники ефективності функції охорони НС:	Показники результату розвитку функції охорони НС:
Отримання підтверджень від всіх державних контролюючих організацій про те, що діяльність підприємства відповідає вимогам екологічного законодавства. Наявність екологічного паспорта підприємства	Введення пакету необхідної для реалізації СЕМ екологічної документації Аналіз СЕМ на підприємстві (завдяки ГАП – аналізу): наявність екополітики, яка доведена до населення і громадськості; наявність екологічних цілей і завдань; планування діяльності в області екологічного менеджменту	Виконання принципів екополітики: поєднання екологічних цілей і завдань з цілями і завданнями розвитку підприємства в цілому. Добровільне розширення екологічних зобов'язань підприємства; охорона здоров'я і екобезпека персоналу і населення в зоні впливу підприємства
Відсутність понадлімітних скидань і викидів, правильність безпечного зберігання відходів на промисловому майданчику	Наявність керівництва і програми за СЕМ; чіткий розподіл обов'язків персоналу, включаючи його навчання	Свідоме використання основ сучасної еко культури і екологічної етики; розділення відповідальності; внесок у сталий розвиток; цивілізоване підприємництво
Наявність всіх необхідних ліцензій на комплексне природокористування, наявність дозволів на викид і скидання забруднюючих речовин	Організація діяльності в області СЕМ; оцінка результатів і послідовне вдосконалення діяльності в області екологічного менеджменту	Підтримка екологічних наукових досліджень і еко освіти; розвиток добровільного еко страхування; екологічна добродійність

* узагальнено на базі [1, с.74-86, 2, с.106-109]

Схема впровадження механізмів та інструментів активізації соціальної відповідальності бізнесу на базі складових еколого-економічного регулювання (табл. 2) включає: розробку оптимальних екологічних стратегій, визначення основних екологічних проблем підприємства та пошук шляхів їх вирішення;

впровадження екологічних факторів в усі аспекти діяльності підприємства (завдяки СЕМ). Сучасні механізми активізації соціальної екологічно спрямованої відповідальності бізнесу та еколого-економічного регулювання в національній економіці складаються [4, с.278-279]: з державного, громадянського еколого-економічного регулювання, ринкового саморегулювання, що складається під впливом ринкових процесів та екологізації громадської свідомості.

Таблиця 2

Складові еколого-економічного регулювання в національній економіці

№	Еколого-економічне регулювання (ЕЕР) в національній економіці	
	Складові	Інструменти
1	Державне регулювання еколого-економічних процесів	Нормативно-правова база; екоменеджмент; еко-контролінг; екоаудит; екомаркетинг, екологічні податки, податкові пільги, фінансові санкції, субвенції, субсидії, прискорена амортизація природоохоронного обладнання, екологічні стандарти, платежі, ліцензування забруднень; еко кредитування
2	Ринкове еколого-економічне само-регулювання	Продаж екоправ, еколіцензії, екосертифікати, екоінвестиції та інновації, страхування екоризику, екоінфраструктура
3	Громадянське екологічне регулювання	Екоосвіта, пропояндування у ЗМІ екопрограм, недержавні екофонди, екомоніторинг, екокультура

**узагальнено за [4, с.186-188]*

Отже серед пріоритетів активізації соціальної відповідальності бізнесу в Україні особлива роль має належати еколого-економічному регулюванню в національній економіці, державному регулюванню ринку екологічних прав, товарів та послуг, формуванню оптимальних екологічних стратегій підприємств, що сприятиме переходу України до міжнародних екостандартів.

Список використаних джерел

1. Подметина Д.С. Методы формирования экологических стратегий промышленных предприятий. Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05, СПб, Санкт-Петербургский гос. инженерно-экономический ун-т, 2005. – Москва: РГБ, 2005 – (Из фондов РГБ) – [Электронный ресурс]: // Источник доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/05/0593/050593039.pdf>
2. Главинская Л. Т. Корпоративный экологический менеджмент: стратегический аспект (на примере предприятий рыбной промышленности). Дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05, СПб, Санкт-Петербургский госуниверситет, 2004. - М.: РГБ (Из фондов РГБ), 2006. [Электронный ресурс]: // Источник доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/06/0321/060321015.pdf>
3. Латишева О.В. Графоаналітичний метод аналізу екологічних стратегій підприємств. // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. – Випуск 266: В 4 т. – Т.ІІ, Дніпропетровськ: ДНУ, 2010. – 624 с. – С.530-534
4. Харіна О.О. Теоретичні аспекти еколого-економічного регулювання діяльності підприємств / [О.О. Харіна] // Теоретичні та прикладні питання економіки. - Випуск 25. - С.278-279. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.econom.univ.kiev.ua/data/.../zb25_37.pdf

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Попит на продукцію, що випускається підприємством тестується ринком – і основним лакмусовим папіром є ціна її реалізації. Вигідна або невигідна ця продукція, потрібна вона споживачеві або ні, підтверджується ринком і ціною продукції. Прийнята підприємством ціна на продукцію - це підсумок багатьох подій. Формування цін залежить від безлічі чинників, аналіз і облік яких є актуальною проблемою сучасних економічних досліджень.

До визначення цін не варто підходити ізольовано, як до простого розрахункового показника. Ціна, знаходячись в певних системі умовах, вимагає обліку усіх чинників, які на неї впливають (прямо і побічно), відсутність уваги до них веде до серйозних фінансових утруднень. Це недоотримання прибутку, неможливість розрахуватися з держбюджетом по податках, неможливість здійснювати розширене відтворення своєї підприємницької діяльності [1].

Будь-яка угода безпосередньо пов'язана з ринком. У міру збільшення числа угод росте число покупців і продавців. При цьому може сформуватися ринок якогось окремого товару, послуги або іншого об'єкту, що має ціннісну значущість. Купівля-продаж товарів здійснюється за цінами. Тому ціна є невід'ємним параметром товарних ринків. Ціна є інструментом функціонування будь-яких товарних ринків: споживчих, ринків товарів промислового призначення. Крім того, ціна повинна розглядатися і в іншому аспекті - з точки зору ринкового механізму країни в цілому. У цій якості вона неодмінно стикається як з окремими підприємцями, так і зачіпає державний ринковий механізм в цілому. Ринок є одним з універсальних засобів регулювання життя товариства. При нормальних товарно-грошових стосунках ринок виступає як система економічного регулювання, яка об'єктивно відбиває закономірності економічного розвитку. Це досягається шляхом прагнення вільного ринку до саморегулювання - системи рівноваги, в основі якої лежать певні закони: закон попиту (відбиває залежність між ціною і попитом) і закон пропозиції (відбиває залежність між ціною і пропозицією).

Ринок як система, розвиваючись за цими законами, диктує умови діяльності. Тому якщо окремі суб'єкти ринку працюватимуть не за правилами, то уся ринкова система країни не зможе стати регулятором економіки (порушення вказаних законів може привести до дефіциту або надвиробництва товарів) [2].

Державна цінова політика як найважливіший елемент економічної політики проводиться на національному і міжнародному рівнях за допомогою дії на кон'юнктуру ринку правил ціноутворення та має стратегічний і тактичний напрям. Стратегія полягає в досягненні певного рівня лібералізації цін і зниженні інфляції) [3]. Тактичний напрям - це оперативне регулювання цінового середовища, встановлення сфер застосування ринкових і регульованих цін, порядок їх формування і контроль за поточним ціноутворенням) [4].

З точки зору покупця ціна складається з двох частин) [5]. Перша є еквівалентом товару певної якості. При цьому один економічний суб'єкт відшкодовує пов'язані з виробництвом і реалізацією продукту витрати іншого. Сума відбиває зазвичай відповідність грошової вимоги продавця і згоди покупця з цією

вимогою. Друга частина ціни - це витрати, які відповідають процесу купівлі, їх несе покупець. При відшкодуванні таких витрат засоби поступають не продавцеві товару, а спрямовуються на те, щоб мати можливість придбати товар або використати його.

Важливе значення ціноутворення як економічного інструменту полягає в тому, що воно безпосередньо впливає на характер витягання доходу (прибутку) за результатами ринкової активності підприємців. З іншого боку дуже важливо, яка концепція ціноутворення закладається в основу окремого бізнесу, на яких принципах і з якою аргументацією будується змістовна частина подібної активності ринкового агента. Принципова відмінність маркетингового підходу до визначення продажної ціни товару від класичної теорії цін полягає в тому, що визначена ціна не є продуктом раціональної калькуляції, а ґрунтується на пошуку деякої оптимальної рівноважної ринкової характеристики. І цей пошук зв'язаний з аналізом недостовірної інформації конкурентного середовища, з включенням в розрахунок чинника комерційного ризику і інших суто ринкових елементів. Але у будь-якому разі пошук рішення - це серйозна аналітична робота.

Таким чином, як економічна категорія ціна виконує декілька важливих функцій. Функції цін тісно пов'язані з дією об'єктивних економічних законів, які, визначають роль цін в господарському механізмі товариства. Функції ціни характеризуються сукупністю загальних властивостей, які об'єктивно властиві їй як економічній категорії. Ці властивості обумовлюють роль і місце ціни в ринковому механізмі, їх активну дію на економічні процеси громадського розвитку і діяльність будь-якого підприємства.

Список використаних джерел

1. Есипова В.Е. Цены и ценообразование / Есипова В.Е. Санкт-Петербург, 2011. – 450 с.
2. Зайцев Н. Л. Экономика промышленного предприятия / Зайцев Н. Л. – М: Инфра-М, 2008. – 280 с.
- Ільин А.И., Сеница Л.М. Планирование на предприятии: / А.И. Ильин, Л.М. Сеница. - Мн.: ООО «Новое знание», 2009. – 450 с.
3. Кейлер В.А. Экономика предприятия: / Кейлер В.А. – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2010.– 132 с.
4. Коробов М.Я. Финансово-экономический анализ деятельности предприятий / Коробов М.Я. - К. «Знания», 2009. – 377 с.

Любезна І.І., студентка,
Національний авіаційний університет

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ АВІАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В сучасній економічній ситуації для більшості підприємств головною метою є адаптація своєї діяльності до умов підвищеної динамічності зовнішнього та внутрішнього середовища. Для цього підприємствам необхідно розробити і впровадити відповідну стратегію розвитку, яка стала б основою прийняття ефективних управлінських рішень. [3]

Безліч вчених по-різному трактують поняття стратегія. І. Ансофф описував стратегію як сукупність певних правил для прийняття рішень з метою забезпечення стійкого зростання і розвитку підприємства. [1]

На думку М. Туленкова стратегія в тривалому періоді часу є сукупністю норм, орієнтирів та напрямків, способів і правил діяльності, що забезпечують зростання і високу конкурентоспроможність організації, що призводить до зміцнення її позиції на ринку та підвищують здатність до виживання в умовах конкуренції. [5] На даний час на українських підприємствах діють три основні стратегії, які наведені на рисунку 1. [2]

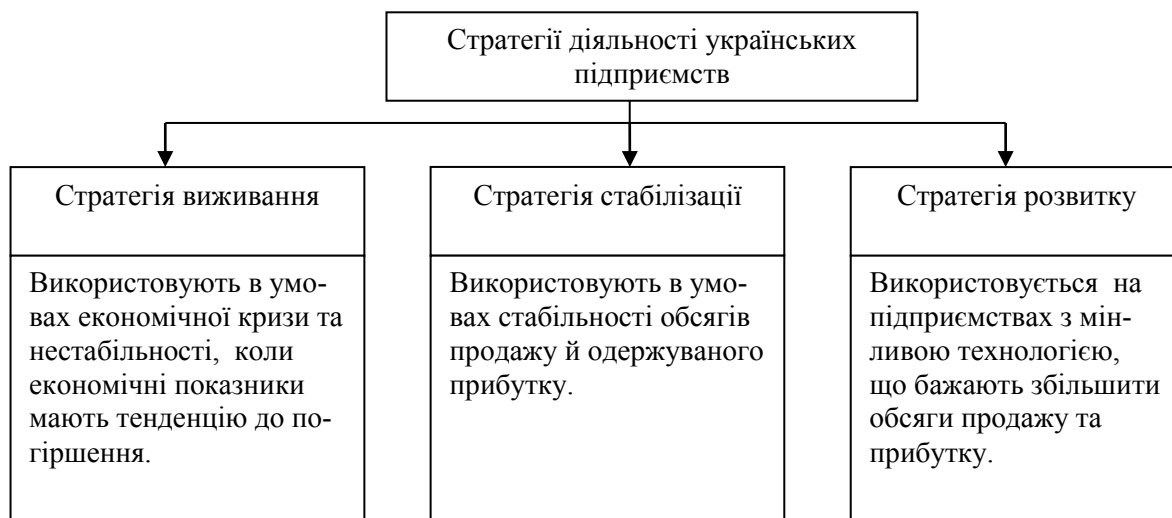


Рис. 1 Стратегії діяльності українських підприємств

Формування стратегії розвитку на даний час потребує авіаційна галузь України, оскільки від неї залежить міждержавні транспортні та зовнішньоекономічні зв'язки, а також задоволення потреб країни і населення в переміщенні. Стратегія розвитку авіаційних підприємств повина бути спрямована на реалізацію короткострокових та довгострокових цілей. Формування стратегії розвитку слід починати з аналізу всієї галузі, враховуючи при цьому взаємозв'язок авіаційного транспорту з іншими видами транспорту. Метою стратегії розвитку є розвиток авіаційної галузі України в міжнародному авіаційному секторі та досягнення конкурентноспроможної позиції на світовому ринку послуг. [4]

Деякі економісти виділяють такі основні принципи формування стратегій розвитку авіаційних підприємств: цілеспрямованість, що передбачає вибір пріоритетних для підприємства дій та заходів щодо та досягнення поставлених цілей; системність, що передбачає врахування всіх можливих обмежень для розвитку підприємства, що пов'язані із зміною зовнішнього середовища; адаптованість, що передбачає розробку спеціального механізму, який дозволить вносити корективи у стратегічні плани під впливом змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі; ефективність, визначення такого набору функцій та заходів, який дозволить досягнення стратегічних цілей при раціональному використанні ресурсів; об'єктивність – вивчення реальної ситуації в середині країни та вивчення діяльності підприємства, що дасть змогу правильно зорієнтуватися, відповідним чином відреагувати і впровадити необхідні стратегії досягнення найкращих результатів у заданих умовах.

Для ефективного розвитку авіатранспортної галузі України пропонують користуватися стратегіями розвитку, які були побудовані за спіральною моделлю, яка включає в себе такі етапи [4]:

1. Аналіз проблем авіаційної галузі України
2. Вибір та обґрунтування основних цілей розвитку авіаційного сектору

3. Вибір властивостей діяльності галузі, управління якими допомогло б досягти поставлених цілей
4. Формування сценаріїв розвитку діяльності на основі її параметричного опису
5. Проведення експертної оцінки сценаріїв розвитку галузі та визначення найкращого з них

Вибір такої стратегії розвитку авіаційних підприємств, що дозволила б реалізувати бажаний стан галузі в плановий період

Отже, формування стратегії розвитку підприємства включає в себе кроки, які з'ясовують поточні стратегії; проведення аналізу попиту на послуги даного підприємства, а також вибір нової стратегії та її оцінювання. Слід зазначити, що формування стратегії розвитку авіаційної галузі неможливе без визначення цільових аспектів авіаційної політики. Реалізовувати стратегію потрібно за рахунок взаємодії усіх учасників авіаційного ринку. [4]

Список використаних джерел

1. Ансофф И. Стратегическое управление /Пер. с англ./ И. Ансофф – М.: Прогресс, 1989. – 519 с.
2. Власенко Д.О. Формування раціональної структури стратегічного плану автотранспортного підприємства [Текст] / Д. О.Власенко// Вісник СумДУ. Серія Економіка. – 2007. - № 1. – С. 46-51.
3. Дмитрик Д. В. Формування стратегії розвитку транспортного підприємства [Електронний ресурс] / Д. В. Дмитрик // НАУ. – 2010. – Режим доступу до ресурсу: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/504>.
4. Мокринська З.В. Основи формування стратегії розвитку авіатранспортного сектору України [Текст] / З.В. Мокринська // Економічний аналіз. – Тернопіль: Економічна думка, 2009. – Вип. 4. – С.282-286
5. Туленков Н. Ключевая позиция стратегического менеджмента в организации//Проблемы теории и практики управления. – 1997. - № 4.- С. 104-107.

Мельниченко О.О., аспірант,
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

ВПЛИВ КРИЗОВИХ ЯВИЩ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ НА ПОКАЗНИКИ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Українським підприємствам сьогодні доводиться працювати у досить складних умовах, що характеризуються розгортанням економічної кризи в країні. Так у 2015 році спостерігалось рекордне значення індексу споживчих цін з 1995 року - 148,7%. При цьому до початку політичної кризи в Україні індекс споживчих цін становив 108% у 2011 році, 100,6% у 2012 році та 99,7% у 2013 році. Валовий внутрішній продукт України у 2014 році зменшився на 6,6% в порівнянні за 2014 роком, а у 2015 році зменшився на 9,9% в порівнянні з 2014 роком. Криза позначилася і на ринку праці. Кількість безробітних у віці від 15 до 70 років у 2013 році становила 1510,4 тис. осіб, у 2014 році збільшилася до 1847,6 тис осіб, а у 2015 дещо зменшилася до 1654,7 тис. осіб, проте, так і не досягла докризового рівня. Що стосується середньої заробітної плати, то за останні п'ять років вона зросла з 2648 грн. до 4195 грн., але при значному рівні інфляції

таке збільшення не сприяло покращенню добробуту населення. Реальна заробітна плата у 2014 році знизилася на 6,5%, а у 2015 році - на 21,2% [1]. Негативні явища у суспільстві позначилися і на знеціненні національної валюти, зниженні довіри закордонних партнерів та інвесторів до української економіки. Курс гривні до дол. США збільшився з 1294,9 грн. за 100 дол. США на 6.10.2014 р. до 2621,8 грн. за 100 дол. США на 31.03.2016 р. [2].

Промисловий сектор економіки України характеризується численністю суб'єктів господарювання та має стратегічне значення для нашої держави, забезпечуючи робочими місцями велику кількість населення. Тенденція останніх років свідчить про збільшення кількості суб'єктів господарювання у промисловості з 121741 од. у 2011 році до 131491 од. у 2014 році. Проте, сталося це через збільшення кількості фізичних осіб-підприємців, а кількість підприємств значно зменшилася. Промисловість забезпечує робочими місцями 2606,3 тис. осіб, але з розвитком кризи в Україні, кількість зайнятих у промисловості щорічно скорочується. Якщо у 2011 році на промислових підприємствах працювало 3031,7 тис. осіб, то у 2014 році лише 2429,6 тис. осіб. Зменшилися й витрати на персонал промислових підприємств у 2014 році до 158300,9 млн. грн. порівняно із 2012 роком, в якому вони досягали 170564,2 млн. грн. Обсяг реалізованої продукції протягом останніх років був стабільним і у 2014 році досяг рівня 1567714 млн.грн. Тому можна зробити висновок про гальмування розвитку промислової галузі України та високу імовірність розгортання масштабної кризи в цьому секторі економіки [1].

Особливо прикريم є щорічне зменшення кількості великих промислових підприємств, які забезпечують значну кількість робочих місць та основну частку обсягу виробленої продукції, з 407 до 289 од. Саме великі промислові підприємства забезпечують роботою 44% працівників промислових підприємств, в той час як їх частка витрат на персонал становить 59%. Також вони виробляють 61% продукції, виготовленої на промислових підприємствах, та створюють 66% доданої вартості. Тому погіршення роботи таких підприємств та їх ліквідація є дуже негативними для економіки України [1].

Як показав аналіз, в структурі активу балансу промислових підприємств 47% займають оборотні активи та 53 % необоротні активи. Зважаючи на значну вартість обладнання для здійснення промислової діяльності, така структура активу балансу свідчить про активну діяльність підприємств і вкладання великої частини коштів у поточну діяльність. Структура пасиву балансу свідчить про залежність промислових підприємств від сторонніх організацій, оскільки лише 29% пасиву балансу становить власний капітал. Довгострокові зобов'язання і забезпечення становлять 47%, а поточні зобов'язання і забезпечення - 24%. При цьому найбільший розмір короткострокових зобов'язань становить кредиторська заборгованість - 622259,8 млн. грн., що свідчить про неспроможність промислових підприємств своєчасно розплачуватися за товари, роботи, послуги. Така структура пасиву свідчить про труднощі підприємств з приводу розрахунків за своїми зобов'язаннями вчасно та перенакопичення заборгованості. Поточні зобов'язання, термін погашення яких становить менше року, складають майже таку ж частку підсумку балансу, як і власний капітал. Це говорить про фінансову нестійкість підприємств та високу імовірність виникнення кризи неплатоспроможності та банкрутства. Також негативною тенденцією є від'ємне значення

сукупного нерозподіленого прибутку промислових підприємств на 31.12.2014, який становив -113570,9 млн. грн. [1].

Кризовий стан в економіці відобразився і на фінансових результатах діяльності промислових підприємств, зазнавших у 2014 році значних збитків. Це пов'язано, перш за все, з необхідністю шукати нові ринки збуту продукції. З динаміки фінансового результату до оподаткування видно, що до 2014 року промислові підприємства України у сукупності були прибутковими, при цьому найбільший прибуток приносили саме великі підприємства. Особливо успішним став для них 2011 рік, коли їх фінансовий результат до оподаткування склав 55206,4 млн. грн. Після цього спостерігалось поступове зниження фінансових результатів. На даний момент діяльність промислових підприємств можна вважати кризовою, оскільки вони не отримують позитивних фінансових результатів. До 2012 року включно підприємства отримували чистий прибуток, а починаючи з 2013 року - збиток. У 2013 році він становив -4181,1 млн. грн., а у 2014 році зріс до -178730,9 млн. грн. Доходи підприємств за останні роки залишилися приблизно на незмінному рівні, що насправді говорить про їх реальне зменшення в умовах інфляції, а витрати підприємств значно зросли, що особливо стосується статті «інші витрати», яка у 2014 році збільшилася в декілька разів. Можна спостерігати значне погіршення показників операційної рентабельності підприємств майже усіх видів економічної діяльності у 2014 році, коли позитивний рівень цього показника мали лише підприємства сільського, лісового та рибного господарства (20,6%), будівництва (5,5%), освіти (5,5%) та промисловості (1,6%). Найбільших збитків від операційної діяльності зазнали підприємства з операцій з нерухомим майном (-46,9%), професійної, наукової та технічної діяльності (29,1%), з тимчасового розміщення та організації харчування (-25,8%), фінансової та страхової діяльності (-15,2%). Промислові підприємства, хоча і мають позитивний рівень операційної рентабельності, проте, не є дуже прибутковими порівняно з іншими сферами діяльності. Можна стверджувати, що 2014 рік став кризовим для усіх галузей економіки України, оскільки більшість підприємств не змогли отримати прибуток від операційної діяльності. Що стосується підприємств промисловості, то у 2014 році позитивну рентабельність від операційної діяльності досягли підприємства добувної промисловості і розроблення кар'єрів (21,4%), з виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів (14,9%), з виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів (5,1%), металургійного виробництва, виробництва готових металевих виробів, крім машин і устаткування (2,8), з виготовлення виробів з деревини, паперу та поліграфічної діяльності (2,6%), текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (2,2%). Операційна діяльність підприємств інших видів промисловості була збитковою. Найнижчий рівень операційної рентабельності спостерігався на підприємствах з виробництва хімічних речовин і хімічної продукції (-23,5%), виробництва гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції (-8,0%), водопостачання, каналізації, поводження з відходами (-4,9%).

Можна зробити висновок, що наслідки економічної кризи в Україні позначилися на результатах діяльності промислових підприємств, тому актуальною проблемою на сьогодні є розробка ефективного механізму антикризового управління та його впровадження у діяльність підприємств.

Список використаних джерел

1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.
2. Курси Национального банка Украины Динамика изменения курса USD (доллар США). Финансовый портал Минфин [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://index.minfin.com.ua/chart/>.

Милявский М.Ю., канд. экон. наук, доц.;

Пилипенко Е., студентка,

Донбасская государственная машиностроительная академия

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ

Бизнес и организации не работают в вакууме. Отношение к обществу и окружающей среде, в которой они работают, является критическим фактором их эффективного функционирования, а также все шире используется в качестве средства общей результативности корпоративных организаций.

Использование экологических, социальных и корпоративных нефинансовых систем предприятием, их раскрытие и прозрачность повышают не только уровень доверия заинтересованных сторон (стейкхолдеров), репутацию, но так же и долгосрочный интерес инвесторов и ее рентабельность.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) может быть определена как совокупность экономических, легальных, этических, экологических, а так же инициативных ожиданий общества и заинтересованных сторон в целом от предприятия.

Украинские предприятия мало осведомлены о данных источниках привлечения инвестиций, однако существенно нуждаются в них. Интеграция Украины в Евросоюз является одним из признаков того, что украинский товар требует не только повышения качества, но и наращивания имиджа и его бренда в мире. КСО является таким методом повышения привлекательности предприятия для инвесторов, его продукции не только на локальном, но и на глобальном уровне.



Рис. 1 Взаимосвязь компонентов КСО

Внедрение КСО в Украине нуждается в развитии путем перераспределения социальной ответственности между государством, гражданским обществом и бизнесом. Стандартизация КСО имеет рекомендованный характер, поскольку данная ответственность зависит от ее специфики и может быть оформлена различными путями. Двумя основными нормативными актами, которые регулируют КСО и активно используются в международной практике, являются ISO 26000 и SDG.

Стандарт ISO 26000 содержит в себе лучшие практики мира и эффективные принципы, связанные с социальной ответственностью предприятий и организаций. Он предназначен для всех типов организаций независимо от их вида деятельности, размера или местоположения. Стандарт был запущен в 2010 году после пяти лет переговоров между различными заинтересованными сторонами по всему миру. Представители правительства, промышленности, потребительских групп, НПО (неправительственных организаций) и трудовых организаций по всему миру были вовлечены в создание данного стандарта.[1]

Согласно исследованию сравнения по целевым показателям SDG и ISO 26000, оба документа имеют общую цель – содействие концептуализации, устойчивому развитию, признание экономических, социальных и экологических аспектов и их взаимозависимости.

К примеру, объект 13 SDG, «принятие неотложных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями», и выпуск 3 из ISO 26000, «смягчение последствий изменения климата, адаптация» (в рамках основной темы: «окружающая среда»). Международный стандарт объясняет основной объект путем предоставления информации об его масштабе, отношении к социальной ответственности, связанными с ней принципами, соображениями и вопросами. В подпункте 6.5.5 ISO 26000 описана проблема, предоставлен набор из десяти соответствующих действий, связанных с ними ожиданий изменения климата.

Государство как институт инвестирования в социальную сферу так же должно поддерживать КСО предприятий с помощью налогового стимулирования, поощрений, льгот и др. Для этого государству необходимо принять необходимые законы, нормативные акты, требования об условиях предоставления льгот или льготных процентных ставок.

Наиболее актуальным вопросом инвестиций для украинских компаний являются иностранные инвесторы. Одним из важнейших показателей инвестиционной привлекательности для иностранных субъектов служит ее бренд.

В рейтинге брендов стран (FutureBrand) на 2014-15г. Украина занимает 75 место из 76. Первое место принадлежит Японии (SonyToyota, Honda, Panasonic и др.), второе – Швейцарии (Nestle, Rolex, Swatch и др.), третье – Германии (Audi, BMW, Porsche, Adidas и др.), в топ 20 также входят: Канада, США, Южная Корея. Россия находится на 31 месте, что в два раза превышает показатель Украинского рейтинга бренда. [2]

Украина нуждается в выстраивании стратегии, которая из аграрного государства выведет ее продукт на новый уровень с известным брендом. Инвесторы заинтересованы, прежде всего, в развитии экономических и социальных сфер в Украине. Однако как страна она характеризуется политическими образами, что требует перефокусировки репрезентации Украины на международном рынке.

Оказавшись на торговых платформах страны заинтересованная сторона (инвестор) встретит многообразие предлагаемой продукции и отдаст свое предпочтение тому товару или группе товаров, который будет создавать максимальное положительное мнение. Критериями оценки данного мнения выступают: цена,

качество, бренд, способ производства, влияние выпуска продукции на экологию и общество. В последнее время повышаются запросы стейкхолдеров в отношении социальной ответственности. Это объясняется тем, что инвесторы хотят вкладывать лишь в те предприятия или отрасли предприятий, которые рационально используют ресурсы планеты, а так же участвуют в социальных программах развития. Соответственно предприятие, имеющее корпоративно социальную ответственность, приобретает конкурентоспособность и имидж устойчивого субъекта, которое не только получает стабильную прибыль и выплачивает дивиденды, но и грамотно распределяет полученные доходы на общественные нужды.

КСО служит инструментом повышения доверия инвесторов и является механизмом гармонизации окружающей среды (в том числе общественности) с эффективностью корпоративного управления (которая несет прямую выгоду для предприятия). Согласно Питеру Друкеру предпринимательская деятельность совмещает прибыльность и ответственность перед стейкхолдерами.

Западные страны и так же развитые азиатские регионы давно пользуются методами КСО, приобретая статус и выгоду для своих компаний. Продукция предприятия без социальной ответственности просто не конкурентоспособна на рынке.

Исследование, которое проводилось Deutsche Asset Management и Гамбургским университетом, показало, что интеграция экологических, социальных и корпоративных (environmental, social and governance-ESG) факторов имеет позитивный эффект процесса инвестирования и улучшения корпоративной финансовой результативности. [3]

Таким образом, можно сделать вывод о том, что КСО:

- для государства является одним из важнейших стимулирующих средств имиджа предприятий Украины, их продукции, роста значимости (бренда) как на мировом рынке, так и внутри страны.

- для бизнеса служит механизмом повышения рентабельности, доверия и привлечения инвестиций.

- для общества – повышает уровень социального развития, благосостояния, уровень жизни.

- для окружающей среды – рационализация использования природных ресурсов и защита от негативных факторов.

Украине необходима стратегия развития КСО на всех уровнях его функционирования, в том числе разработка государственных поощрений и льгот, выделение областей нуждающихся в социальной поддержке.

Список использованных источников

1 ISO 26000 - Social responsibility [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/iso26000

2 Country Brand Index 2014-15 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.futurebrand.com/news/futurebrand-launches-the-country-brand-index-2014-15>

3 ESG & Corporate Financial Performance: Mapping the global landscape December 2015 [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://institutional.deutscheam.com/content/_media/K15090_Academic_Insights_UK_EMEA_RZ_Online_151201_Final_\(2\).pdf](https://institutional.deutscheam.com/content/_media/K15090_Academic_Insights_UK_EMEA_RZ_Online_151201_Final_(2).pdf)

4 Business and Society: Ethics and Stakeholder Management, 5E, Carroll & Buchholtz 2003 by South-Western, a division of Thomson Learning. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ua/?url=http%3A%2F%2Fwww.swlearning.com%2Fmanagement%2Fcarroll%2Fbas5e%2Fisc%2Fpowerpoint%2Fch01.ppt&name=ch01.ppt&lang=en&c=56dad6ddc74a&page=9>

5 Kytly, Beth; paramveer singh. Corporate Social Responsibility as Risk Management: A Model for Multinationals. [Електронний ресурс]. Режим доступа: http://www.ksg.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_10_kytly_ruggie.pdf

6 Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 года [без передачи в главные комитеты (A/70/L.1)] 70/1. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. [Електронний ресурс]. Режим доступа: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&referer=https://en.wikipedia.org/&Lang=R

7 Михальчук Александр, «Made in Ukraine», или как придать устойчивость бизнесу и стабильность себе. [Електронний ресурс]. Режим доступа: <http://www.management.com.ua/tend/tend530.html>

Орищенко В.В., студент гр. ЕП – 42,
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ВИРОБНИЧИХ ФОНДІВ ПІДПРИЄМСТВА

Основні виробничі фонди є найважливішим чинником, що визначає потенціал підприємства, разом з організацією виробництва та структурою управління і стратегією діяльності. Тому надзвичайно важливо здійснювати своєчасний контроль стану основних фондів і управляти їх складом і станом. Аналіз і оцінка структури основних фондів, зносу складових елементів є необхідною умовою ефективного функціонування підприємства і існування його в довгостроковому періоді.

Склад і структура основних виробничих фондів (ОВФ) постійно міняється, що припускає постійне вивчення їх динаміки, спрямоване на оптимізацію складу і підвищення ефективності використання.

Міра використання ОВФ робить великий вплив на обсяг випуску продукції і рівень її собівартості. По рівню таких показників, як фондівіддача, фондомісткість, фондоозброєність та коефіцієнт завантаження ОВФ за часом і по потужності судять про ефективність використання фондів. [2].

Будь-яке підприємство незалежно від форми утворення і виду діяльності повинно постійно розглядати рух своїх основних виробничих фондів, їх склад і стан, ефективність використання. Об'єктивний і актуальний облік є неодмінною умовою якісного і ефективного аналізу і потрібний для ухвалення ефективних управлінських рішень.

До промислово-виробничих основних засобів відносяться: будівлі, споруди, передатні пристрої, машини і устаткування, робочі машини і устаткування, вимірювальні і регулюючі прилади, лабораторне устаткування, обчислювальна техніка, інші машини і устаткування, транспортні засоби, інструменти, виробничий інвентар і приладдя, господарський інвентар, робоча і продуктивна худоба, багаторічні насадження, меліорація земель і водойм, інші основні засоби.

Невиробничі основні засоби безпосередньо не беруть участь в процесі виробництва. До невикористаних основних засобів відносяться: будівлі і спорудження житлово-комунального і побутового призначення, транспортні засоби, устаткування, інструменти і інші основні засоби невикористаного призначення для обслуговування житлових, комунальних і культурно-побутових потреб населення. [3]

Проблема підвищення ефективності використання основних фондів є дуже важливою для будь-якої організації. Адже неефективне їх використання призводить до скорочення обсягів виробництва або реалізації, що у свою чергу зменшує доходи підприємства та відбивається на прибутку.

Як показали проведені сучасні дослідження, головними причинами неефективної роботи устаткування на більшості підприємств є його недовантаження. Проте багато причин недовантаження устаткування можуть бути ліквідовані власними силами. Так, невиправдано великий відсоток займають простої унаслідок відсутності робітників. Необхідно посилити дисципліну і інтенсивність праці. [4]

Крім того, дуже багато часу займає аварійний ремонт. Це говорить або про зношеність устаткування, або про некомпетентність ремонтників. Необхідно зробити роботи по капітальному ремонту і модернізації діючого устаткування. Одно це дозволить істотно понизити простої устаткування.

Абсолютно неприпустимою є ситуація з не комплектацією працівниками. Необхідно провести заходи по залученню нових працівників, активізувати діяльність відділу кадрів, підвищити мотивацію приходу на роботу нових кадрів, притягати молодих фахівців, що закінчили спеціальні учбові заклади.

В умовах ринкової економіки найважливішими чинниками, що забезпечують стійку і прибуткову роботу підприємства, є виробництво продукції сучасного технічного рівня і забезпечення гарантованої високої якості тієї, що випускається. [5]

В умовах розвитку ринкових стосунків для підвищення ефективності виробництва і віддачі використовуваних виробничих фондів, необхідно впроваджувати наступні заходи.

1. Проводити серйозну маркетингову діяльність по освоєнню ринків збуту продукції, що дозволяє збільшувати об'єми реалізації продукції, підвищувати завантаження і віддачу виробничого устаткування.

2. Підприємство зобов'язане вести інвестиційну діяльність, направляючи засоби на закупівлю і заміну технологічного і допоміжного устаткування продуктивнішим, і ремонтпридатним, менш енергоємним.

3. На підприємстві необхідно впроваджувати і використати передові методи і підходи до організації виробничих процесів, праці і заробітної плати, управління підприємством, що також позитивно відбивається ефективності використання фондів підприємства.

Список використаних джерел

1. Балабанов И.Т. Финансовый анализ и планирование хозяйственной деятельности / Балабанов И.Т. - М.: Финансы и статистика, 2009 – 208с.
2. Егоров Ю. Н. Планирование на предприятии / Егоров Ю. Н. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 176с.
3. Коробов М.Я. Финансово-экономический анализ деятельности предприятий / Коробов М.Я. - К. «Знания», 2009. – 377 с.
4. Примок Т.О. Економіка підприємств / Примок Т.О. - К.: МАУП, 2011. – 255с.
5. Морозова Т.Г. Прогнозирование и планирование в условиях рынка / Т.Г. Морозова, А.В. Пикулькин. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2010 – 278 с.

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Впровадження засад соціальної корпоративної відповідальності у сферу інтересів адміністративно-управлінського апарату промислових об'єктів стимулюється як вимогами до ведення тендерних торгів [1] на отримання державних замовлень та преференцій, так і усвідомленням цінності трудових ресурсів.

Теорія економічної безпеки підприємства [2,3] визначає фінансову, інтелектуальну і кадрову, техніко-технологічну та інші складові. В умовах інноваційного розвитку носієм інноваційної складової виступають саме кадри підприємства. Автоматизація виробничих процесів формує інтелектуальний кадровий потенціал як великих, так і малих, середніх підприємств.

Корпоративна соціальна відповідальність орієнтована на зовнішнє сприйняття та зовнішній суспільний імідж підприємства [4]. Формування зовнішнього іміджу потребує виконання суспільно-значущих дій за рахунок власних коштів підприємства. Але носієм, суб'єктом і об'єктом цих дій можуть активно виступати і кадри підприємства.

За результатами методу системного аналізу, застосованого до функціональних обов'язків, було з'ясовано, що сучасне підприємництво вимагає від працівника не тільки вищої, середньої ланок управління, але й від основного виробничого персоналу виконання функції експерта і наявності компетенцій техника, технолога, менеджера. Такі повноваження і компетенції роблять працівника носієм інтелектуальної власності підприємства. І, таким чином, вже на рівні формування організаційної структури підприємства закладається ризик виникнення збоїв у системі економічної безпеки підприємства.

Тому саме з позиції економічної безпеки формування програм корпоративної соціальної відповідальності промислових підприємств є нагальною потребою і запорукою довготривалого функціонування їх як суб'єктів господарювання.

Відповідно до теорії і практики формування корпоративної соціальної відповідальності джерелом витрат є чистий прибуток підприємства (базовий податок на прибуток 15% бази оподаткування). Крім того, якщо фінансування за програмою корпоративної соціальної відповідальності розглядати як благодійну допомогу, то підприємство може претендувати на податкові пільги [5]. Єдиний соціальний внесок (нарахування на фонд оплати праці як джерело соціальних виплат працівникам) становить 22% [6]. Отже, такий погляд на корпоративну соціальну відповідальність зосереджує увагу управлінців саме на зовнішніх зв'язках та зовнішньо-орієнтованому іміджі.

У той же час економічна безпека підприємства вимагає збереження інтелектуального кадрового потенціалу і унеможливлення витоку комерційної таємниці і конфіденційної інформації. Оскільки Україна ще не є країною корпоративного підприємництва, і вже втрачені засади піклування про майбутнє працівників, ключовою складовою формування економічної безпеки стає утримання витоку інформації при міграції носіїв цієї інформації. Коли суб'єкт внутрішнього середовища підприємства стає суб'єктом його зовнішнього середовища з декларуванням протилежних інтересів. Застосовувані підходи [2] до оцінки економіч-

ної безпеки не враховують свідомий вибір працівника на недотримання моральних обмежень, причому самостійно накладених на себе.

У ході виконання дослідження було висунуто гіпотезу, що усвідомлення соціальної відповідальності власника перед працівниками підприємства і формування програм корпоративної соціальної відповідальності на об'єкт «працівник підприємства» підвищує економічну безпеку підприємства пропорційно вкладеним зусиллям.

Багаторівневий характер корпоративної соціальної відповідальності [8] та поділ її на внутрішню та зовнішню [7] висвітлено у науковій літературі, але відсутній погляд на неї як захід економічної безпеки підприємства. При виборі показників оцінки економічної безпеки підприємства зазвичай враховують долю фонду оплати праці у витратах підприємства (витрати до витрат). При визначення економічної безпеки з позиції соціальної відповідальності перед інтелектуальним кадровим потенціалом варто оцінювати витрати на фонд оплати праці у доході підприємств (витрати до доходів). Економічно безпечний для підприємства рівень оплати праці повинен враховувати загальнодоступні статистичні дані [9]: вагова структура індексу споживчих цін, обсяг реалізованої продукції за видами економічної діяльності, середня заробітна плата за видом економічної діяльності. Автор [10] пропонує застосовувати показник інтелектуальної озброєності (*Kio*) як відношення вартості інтелектуальної власності, здобутої підприємством за рахунок інтелектуального кадрового потенціалу, до загальної чисельності кадрів і визначає за ним рівень інтелектуальної безпеки підприємства (табл.1).

За дослідженнями цього ж автора [10], економічна безпека є абсолютною, якщо фондоозброєність працівників виробничими і невиробничими фондами співвідносяться як 1:1, що визначає економічну безпеку як фактор соціальної корпоративної відповідальності

Таблиця 1

Зведена таблиця показників за рівнями інтелектуальної безпеки [10].

Показники	Рівень інтелектуальної безпеки			
	Абсолютна безпека	Задовільна безпека	Незадовільна безпека	Критична безпека
<i>Kio</i>	$Kio > 19,75$	$19,75 \geq Kio > 14,5$	$14,5 \geq Kio > 9,25$	$Kio \leq 9,25$

Таким чином, формування корпоративної соціальної відповідальності з позиції економічної безпеки потребує адаптації наукових напрацювань і методик оцінки до розрахунку оптимальної з позиції безпеки оплати праці та соціальної програми розвитку самого підприємства.

Список использованных источников

- 1 Про здійснення державних закупівель. Закон України.// Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 24, ст.883.
- 2 Худолій Л.М. Складові економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності / Л.М. Худолій // Ефективна економіка. – 2011. - №1.- Електронний ресурс.[Текст]– Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=455>
- 3 Штамбург Н.В. Складові економічної безпеки підприємства/ Н.В. Штамбург// Наука молода. – 2011.- №1(4). _С.490-496.
- 4 Конфедерація роботодавців України. Корпоративна соціальна відповідальність Текст. – Електронний ресурс. режим доступу <http://www.conf.eu.org/ua/competitiveness>
- 5 Закон України № 909-VIII від 24.12.2015// Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 5, ст.47.

6 Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове держане соціальне страхування. Закон України. – Електронний ресурс .- [Текст]:– Режим доступу: <http://zir.sfs.gov.ua/main/bz/view/?src=ci>

7 Мазуренко В.П. Сучасна концепція корпоративної соціальної відповідальності у міжнародному бізнесі/ В.П. Мазуренко, О.Ю. Засенко //Ефективна економіка. – 2012. - №6. - Електронний ресурс. – [Текст]:– Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1199>

8 Simon Zadek Responsible Competitiveness. Corporate Responsibility Clusters in Action / Simon Zadek, John Sabapathy, Helle Dossing, Tracey Swift — January 2003. – 120p.

9 Державна служба статистики України. - Електронний ресурс.- [Текст]:– Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

10 Нагорна І.І. Оцінка стійкої економічної безпеки промислового підприємства./ І.І. Нагорна //Економічний простір.- 2008.-№ 19. – С. 243-255.

11 Якубович З.В. Недоліки методик оцінювання економічної безпеки підприємства та шляхи їх усунення./ З.В. Якубович. //Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2011. – № 704 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – С. 71–76.

Прокопенко М.В., ст. викладач,
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Досягнення оптимального співвідношення між числом робочих місць і наявною робочою силою, постійна робота по раціоналізації системи робочих місць створюють умови для високопродуктивної праці, дозволяють ефектніше використати капітальні вкладення. Тому важливим практичним завданням є необхідність сформулювати умови, при яких з'являється можливість не лише домогтися збалансованості між числом робочих місць і робочою силою (тобто краще використати техніку і кадри), але й планомірно управляти розвитком усієї системи робочих місць підприємства.

Управління персоналом підприємства постійно знаходиться у фокусі економічних досліджень. Пов'язано це з тим, що від ефективності роботи персоналу залежить економічний стан як підприємства зокрема, так і галузі в цілому. [1] Трудові ресурси - це частина працездатного населення країни (чи окремого регіону), яка своїм віком, освітою і фізичним станом відповідає певній сфері діяльності. Таким чином, можна зробити висновок, що загальний стан трудових ресурсів впливає на персонал кожного конкретного підприємства. [2]

При ринковій економіці формування трудових ресурсів підприємства відбувається на ринку праці, який є сукупністю ринкових стосунків, що складаються з приводу попиту і пропозиції на працю. Зростання уваги до якості продукції (робіт, послуг), ускладнення виробничих і фінансових стосунків, засобів і предметів праці обумовлюють зростання попиту на кваліфікований персонал, призводять до певних структурних змін на ринку праці.

Формування українського ринку праці супроводжується серйозними протиріччями між попитом і пропозицією на ринку праці; галузевими і територіальними диспропорціями в розміщенні трудових ресурсів; невідповідністю регулюючих механізмів потребам збалансованого розвитку ринку праці. Основним протиріччям ринку праці є, безумовно, протиріччя між попитом і пропозицією,

яка на поверхні виступає як кількісно-якісна неузгодженість робочих місць і робочої сили, що створює дисбаланс ринку праці [3].

Робочі місця, що відповідають вказаним критеріям, і є суто економічними робочими місцями. Вони - об'єкт як попиту, так і пропозиції, але з різних позицій. З одного боку, наявність робочих місць на ринку праці означає потребу в працівниках, необхідних для їх функціонування. Таким чином, робочі місця створюють попит на робочу силу. Наявна кількість робочих місць повинна відповідати чисельності працівників для їх заповнення.

В умовах ринкових стосунків, що розвиваються в промислових організаціях, багато уваги приділяється безперервному навчанню і перепідготовці керівників і фахівців. З цією метою розроблена система безперервної освіти працівників [4]. Рівень підготовки і компетенції управлінських працівників безпосередньо впливає на організаційну структуру системи управління персоналом. Висококваліфіковані фахівці можуть працювати на своїй ділянці більше незалежно і без постійного контролю з боку представників вищестоящого керівництва. Це дозволяє різко скоротити число рівнів управління в організаційній структурі, тобто підтримувати високу ефективність при одночасному скороченні числа керівників і контролерів. В умовах розвитку ринкових стосунків в економіці праці відбуваються принципові зміни. Підприємства ставляться в такі умови, коли вони зацікавлені в ефективній і високопродуктивній праці. Отримуваний прибуток стає головним джерелом виробничого, технічного і соціального розвитку підприємств, посилюється залежність оплати праці від кінцевих результатів [5].

З іншого боку, зацікавленість підприємства в результатах своєї діяльності створює передумови для скорочення зайвої чисельності працівників, що робить вплив на динаміку трудового потенціалу підприємства. Нині використовують традиційну функціональну структуру управління персоналом. З урахуванням переваг і недоліків цієї структури при розробці кадрової політики на перспективу можна сформулювати ряд принципових положень, що підвищують їх ефективність: базовими блоками структури управління для розробки кадрової політики мають бути цільові групи фахівців і команди, а не функціональні відділи; необхідно орієнтуватися на мінімальне число рівнів управління і широку зону контролю; кожен працівник повинен нести відповідальність і мати можливості для прояву ініціативи.

Найважливішою складовою частиною системи управління персоналом стає скоординована у рамках організації структура оплати праці і винагороди за результати праці. Проте нині обґрунтованого взаємозв'язку між працею працівників і соціальним розвитком немає. Відсутність ефективних сучасних методик оцінки праці, формальний підхід до цієї діяльності приводять до суттєвих негативних наслідків.

Список використаних джерел

1. Кейлер В.А. Экономика предприятия: / Кейлер В.А. – М.; Новосибирск: ИН-ФРА-М: НГАЭиУ, 2013.– 132 с.
2. Коробов М.Я. Финансово-экономический анализ деятельности предприятий / Коробов М.Я. - К. «Знания», 2012. – 377 с.
3. Бойчик І. М. Економіка підприємства / Бойчик І. М., Харів П. С., Хопчан М.І. - Львів: Сполом, 2011. – 530с.
4. Лившиц А.Я. Введение в рыночную экономику / Лившиц А.Я. - М. : Основа, 2012.- 335с.
5. Суша Г. З. Экономика предприятия: Учеб. пособие / Г. З. Суша. – М.: Новое знание, 2014. – 383 с.

SOCIAL RESPONSIBILITY, CORPORATE CITIZENSHIP AND SUSTAINABILITY

The idea that businesses have an obligation to foster social betterment, a much-debated topic in the past 40 years, took root in the 19th century when progressive companies in the aftermath of the industrial revolution began to provide workers with housing and other amenities. The notion that corporate executives should balance the interests of all stakeholders – shareholders, employees, customers, suppliers, the communities in which they operated, and society at large – began to blossom in the 1960s. The essence of the theory of corporate social responsibility (CSR) is that a company should strive for balance between (1) its economic responsibility to reward shareholders with profits, (2) its legal responsibility to comply with the laws of countries where it operates, (3) the ethical responsibility to abide by society's norms of what is moral and just, and (4) a philanthropic responsibility to contribute to the noneconomic needs of society (Carroll, 1979; Wood, 1991).

CRS recognizes the existence of various stakeholders and how organizations deal with them. But, it's in the definition of "who" organizations are responsible to that we find a diversity of opinions. According to the traditional view, corporations existed solely to serve the interests of one stakeholder group – the stockholders (Friedman, 1962). Milton Friedman has been the biggest advocate of this view. He argued that corporate social programs and actions must be paid for in some way and add to the costs of doing business. Those costs have to be either passed on to consumers in the form of higher prices or absorbed internally. In either case, profit margins might suffer because customers might buy less at higher prices or organizational costs would increase. But, we do need to understand that Friedman didn't say that organizations shouldn't be socially responsible. In fact, he felt they should be. But, his argument was that the extent of the responsibility was to maximize shareholder returns.

However, the traditional – and purely economic – perspective of CSR has given way to a belief that organizations have a larger societal role to play and a broader constituency to serve than just stockholders alone. Yet, balancing various stakeholder demands is a complicated process because stakeholders often have a wide range of needs and conflicting expectations (Lerner and Fryxell, 1994).

There is unanimous agreement among chief managers of the world's most notable companies that economic, legal, and ethical responsibility are a duty of management and are not subject to debate. In addition, even though such activities are discretionary, most chief managers agree that corporations have a duty to engage in philanthropic activities. Acting in a socially responsible manner thus involves undertaking actions that earn trust and respect from all stakeholders – operating in an honorable and ethical manner, striving to make the company a great place to work, demonstrating genuine respect for the environment, and trying to make a difference in bettering society. Common corporate social responsibility programs involve:

(i) Actions to protect the environment and, in particular, to minimize or eliminate any adverse impact on the environment stemming from the company's own business activities – Social responsibility as it applies to environmental protection means doing more than what is legally required. From a social responsibility perspective, companies have an obligation to be stewards of the environment.

(ii) Actions to create a work environment that enhances the quality of life for employees – Numerous companies exert extra efforts to enhance the quality of life for their employees, both at work and at home. This can include on-site day care, flexible work schedules for single parents, workplace exercise facilities, special leaves to care for sick family members, work-at-home opportunities, gender pay equity, and the like.

(iii) Actions to build a workforce that is diverse with respect to gender, race, national origin, and perhaps other aspects that different people bring to the workplace – Most companies in the US and in the EU have established workforce diversity programs, and some go the extra mile to ensure that their workplaces are attractive to ethnic minorities and inclusive of all groups and perspectives. The pursuit of workforce diversity can be good business. At Coca-Cola, where strategic success depends on getting people all over the world to become loyal consumers of the company's beverages, efforts to build a public persona of inclusiveness for people of all races, religions, nationalities, interests, and talents have considerable strategic value.

Some companies use the terms CSR and corporate citizenship interchangeably, but there is a body of thought that only companies pursuing discretionary activities in the pursuit of bettering society can be described as good corporate citizens. Adherents of corporate citizenship theories suggest that corporations, as citizens of the communities in which they operate, have an obligation to contribute to society where government has chosen not to focus its efforts or has fallen short (Matten and Crane, 2005). For example, British Telecom gives 1 percent of its profits directly to communities, largely for education – teacher training, in-school workshops, and digital technology. Companies frequently reinforce their philanthropic efforts by encouraging employees to support charitable causes and participate in community affairs, often through programs that match employee contributions.

There is a rapidly growing set of multinational companies that are expanding their understanding of societal responsibility to include the impact of their strategies and operations on future generations. Corporate sustainability strategies are aimed at meeting the needs of current era customers, suppliers, shareholders, employees, and other stakeholders in a manner that protects the resources needed by future generations and is therefore sustainable for centuries. Sustainability initiatives undertaken by companies are directed at improving the company's triple bottom line (TBL) – its performance on economic, environment, and social metrics (Gerald et. al., 2004). Unilever, a diversified producer of processed foods, personal care, and home cleaning products, is among the most committed corporations pursuing sustainable business practices. The company tracks 11 sustainable agricultural indicators in its processed foods business and has launched a variety of programs to improve the environmental performance of its suppliers. Examples of such programs include special low-rate financing for tomato suppliers choosing to switch to water-conserving irrigation systems and training programs in India that have allowed contract cucumber growers to reduce pesticide use by 90 percent, while improving yields by 78 percent.

Unilever has also reengineered many internal processes to improve the company's overall performance on sustainability measures. For example, the company's factories have reduced water usage by 50 percent and manufacturing waste by 14 percent through the implementation of sustainability initiatives. Because 40 percent of Unilever's sales are made to consumers in developing countries, the company also is committed to addressing societal needs of consumers in those countries. Examples of the company's social performance include free laundries in poor neighborhoods in devel-

oping countries, start-up assistance for woman-owned micro businesses in India, and free drinking water provided to villages in Ghana.

Sometimes cost savings and improved profitability are drivers of corporate sustainability strategies. For example, DuPont's sustainability initiatives regarding energy usage have resulted in energy conservation savings of more than \$2 billion between 1990 and 2005.

Most well-known companies discuss their sustainability strategies and results in press releases and special sustainability reports for consumers and investors to review. Just as investment firms have created mutual funds made up of companies passing some threshold of social responsibility, a number of sustainability funds have been created in recent years for environmentally and socially aware investors to purchase. The Dow Jones Sustainability World Index is made up of the top 10 percent of the 2,500 companies listed in the Dow Jones World Index in terms of economic performance, environmental performance, and social performance. However, achieving a prominent ranking in sustainability indexes is no guarantee that a company will outperform industry rivals when it comes to social responsibility.

References

- 1 Carroll, A. (1979), «A three-dimensional conceptual model of corporate performance», *Academy of Management Review*, 4, no. 4, pp 497-505.
- 2 Friedman, M. (1962) *Capitalism and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press.
- 3 Gerald, I., Zetsloot, M. and Van Marrewijk, M. (2004), «From quality to sustainability», *Journal of Business Ethics*, 55, pp 79-82.
- 4 Lerner, L. and Fryxell, G. (1994), «CEO Stakeholder attitudes and corporate social activity in the Fortune 500», *Business and Society*, April, pp 58-81.
- 5 Matten, D. and Crane, A. (2005), «Corporate Citizenship: Toward an extended theoretical conceptualization», *Academy of Management Review*, 30, no.1, pp 166-179.
- 6 Wood, D. (1991), «Corporate Social Performance revisited», *Academy of Management Review*, October, pp 691-718.

Ровенська В.В., канд. екон. наук, доцент;
Редькіна Ю., студентка,
Донбаська державна машинобудівна академія,

МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Впровадження корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) в практичну діяльність українських компаній почалося в 2006 р, коли національному бізнесу, органами державної і регіональної влади, суспільству був представлений Глобальний договір ООН. Він став першим документом, що систематизував концепцію КСВ в Україні, і досі залишається основним джерелом корпоративних ініціатив [1].

Український бізнес офіційно заявив про готовність сприяти вирішенню соціальних проблем: більше сотні громадських і комерційних організацій ініціювали створення Всеукраїнського громадського руху «Форум соціально відповідального бізнесу України». Декларуючи виконання основних принципів, що

були закладені в Глобальному договорі, вітчизняні організації намагаються розробити комплекс різних заходів щодо реалізації КСВ. У 2007 році Україна приєдналася до розробки міжнародного стандарту із соціальної відповідальності 180 26000: 2010 «Керівництво з соціальної відповідальності», який офіційно був опублікований в 2010 році [2,3].

Перші методики ідентифікації та оцінки рівня соціальної відповідальності були представлені на 1-му Євразійському Саміті «Корпоративна соціальна відповідальність» 27 - 28 січня 2008 року в Києві. Українські підприємства, з одного боку, здійснюють спроби розробки конкретних підходів до соціальної відповідальності, впровадження міжнародних принципів прозорості, екологічної безпеки, трудових відносин, підтримки суспільства.

Оцінка ефективності КСВ-діяльності безумовно має важливе значення для компаній, які вже на етапі планування хотіли би бачити бажані результати своєї діяльності. Існують два головних підходи до оцінки ефективності соціальних програм: за допомогою кількісних і якісних показників соціальної діяльності; за впливом на фінансові та виробничі показники діяльності підприємства [4].

Перший варіант оцінки передбачає вибір певного переліку показників діяльності підприємства в області КСВ і потім, як правило, розрахунок певного інтегрального критерію, що характеризує сукупний вплив обраних параметрів. При цьому показники, які впливають на ефективність функціонування системи КСВ, підрозділяються в залежності від форми їх оцінки на два види: якісні - оцінюються тільки за наявністю або відсутністю, кількісні - відповідно мають кількісний вимір.

До якісних показників, як правило, відносять: наявність на підприємстві документальної та нормативної бази в області КСВ і її відповідність міжнародним стандартам; наявність в штатній структурі підприємства спеціальних підрозділів (відділів, управлінь), які відповідають за соціальну діяльність. Перелік кількісних показників, які використовуються для оцінки ефективності соціальних програм, досить широкий і включає в себе наступні групи: витрати на розвиток персоналу, що включають в себе заробітну плату, соціальні виплати працівникам, витрати на навчання і перепідготовку працівників; витрати на розвиток місцевої громади, що включають різні соціальні та благодійні програми і витрати на поліпшення екологічної ситуації.

Коефіцієнт локальної економічної ефективності соціальних інвестицій (СІ) визначається на основі порівняння результату (ефекту), який виражається в зростанні прибутковості певного процесу за рахунок економії витрат і/або інтенсифікації даного процесу, і витрат (СІ).

Методика пропонує розглядати показник доцільності СІ, як критерій, згідно з яким об'єкти і напрямки СІ повинні бути класифіковані та проранжовані відповідно до терміновості задоволення соціальних запитів і можливостями компанії вирішувати або пом'якшувати реальні соціальні проблеми. Доцільність необхідно оцінювати з точки зору стейкхолдерів і бізнесу.

Дану методику можна розглядати як основу, яка виявляє найбільш продуктивні заходи КСВ з точки зору: економічної ефективності діяльності компанії; впровадження спрощених і більш репрезентативних форм соціальної звітності та соціального аудиту; розробки рекомендацій щодо оптимізації політики соціального інвестування. Крім того, проведення такої оцінки та її презентація також підвищують довіру з боку стейкхолдерів.

При використанні другого варіанта оцінки, в якості показників фінансової діяльності розглядають виручку підприємства, валовий або чистий прибуток, а виробничу діяльність оцінюють за загальною або питомою продуктивністю. В якості найбільш узагальнюючого показника може бути застосований коефіцієнт співвідношення загального розміру прибутку (або інших загальних валових показників) і соціальних інвестицій.

Слід зазначити, що метод оцінки ефективності соціальних програм за впливом на показники діяльності підприємства має низку істотних недоліків. В сучасних умовах показники фінансової діяльності підприємств часто більшою мірою визначаються зовнішньоекономічними умовами - нестабільністю ринків збуту продукції. Крім того, соціальні програми та соціальна політика за визначенням носять неприбутковий характер [5].

Оцінка рівня соціальної відповідальності бізнесу наскільки цікава, настільки й важка в своїй реалізації. Створення алгоритму оцінки соціальної відповідальності є досить непростим завданням, оскільки оцінювати соціальні явища досить складно, однак можна оцінити результати діяльності компанії і порівняти їх з бажаними. Найчастіше при оцінці рівня соціальної відповідальності бізнесу застосовують поділ показників на три групи: економічні, екологічні та соціальні. До економічних показників відносять величину соціальних інвестицій на одного працівника, співвідношення соціальних інвестицій та прибутку. У групі екологічних показників, найчастіше, зустрічаються кількість випадків перевищення екологічних норм, кількість порушень технологічних регламентів. До соціальних показників відносять плинність кадрів, дефіцит робітників, оцінку вкладу підприємства в соціальну сферу.

Ключова роль та участь бізнесу у вирішенні завдань соціально-економічного розвитку створюють стабільність і сталість у суспільстві, робить сам бізнес більш стабільним. Компанія, яка приносить користь суспільству, завойовує нових споживачів і активно розвивається. Більшість соціологічних опитувань вказують на те, що у значної частини населення України ставлення до бізнесу (насамперед до його власників) скептичне. Підвищення рівня соціальної відповідальності компаній і впровадження міжнародних стандартів соціального партнерства може допомогти змінити ситуацію [6]. Домогтися високого рівня об'єктивності та універсальності методики можливо завдяки комплексності оцінки показників соціальної відповідальності організації як кількісних (розрахункових), так і якісних (експертних), за якими проводиться аналіз і надалі складається рейтинг.

Аналізуючи результати кількісної та якісної оцінки, можна спостерігати за рівнем розвитку соціальної відповідальності підприємства в динаміці, використовуючи дані за певний період часу, або порівнюючи результати рейтингу з конкурентами або лідерами рейтингу. Наочність і відкритість формування рейтингу повинні сприяти розвитку рівня соціальної відповідальності підприємств.

Список використаних джерел

1. Глобальный договор ООН. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.undp.ru/publications/UN_GC_Brochure_Russian_FINAL.pdf
2. Грановська І.В. Міжнародні стандарти звітності соціальної відповідальності бізнесу / Економічний вісник університету : зб. наук. пр. учених та аспірантів ДВНЗ “Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди”. – 2012. – Вип. 19/1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/evu/2012_19_1/Granovsk.pdf.

3. ИСО 26000 – Социальная ответственность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sic.com.ua/sertifikaciya/standarty/iso-26000/>

4. Думова, Л. В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса / Л. В. Думова // Современные проблемы науки и образования : электронный научный журнал. – 2014. – № 4. – Режим доступа: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=13931>

5. Лабаджян, М. Г. Развитие корпоративной социальной ответственности / М. Г. Лабаджян, А. Ю. Каспарова. / Вестник Омского университета. Серия: Экономика, Изд-во ОмГУ, 2014 - № 2. - 59 с., С.52-59.

6. Кусик Н.Л. Идентификация и методические подходы к оценке уровня социальной ответственности бизнеса / Кусик Н.Л., Рудинская Е.В. / Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян: монографія: у 2-х т. / за ред. Г. Г. Півняк; М-во освіти і науки України; Нац. гірн. ун-т. - Дніпропетровськ: НГУ, 2014. - Т. 1. - 629 с. , С. 316-324.

Сарасва Л.О., студентка гр. ЕП – 42,
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

ДО ПИТАННЯ ОПТИМАЛЬНОГО ВИБОРУ СИСТЕМИ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ціна - це складна економічна категорія. У ній фокусуються практично всі основні економічні стосунки в товаристві. У зв'язку з цим розгляд і аналіз системи ціноутворення завжди є актуальною проблемою.

Дослідження в області ціноутворення і ціноутворюючих чинників численні і різноманітні, але ця тема вимагає постійних дослідницьких робіт, оскільки реалії господарювання безперервно міняються, причому у бік ускладнення.

Основним методом ціноутворення на продукцію сучасних підприємств є витратний, головний принцип якого - розрахунок нормативної собівартості по статтях калькуляції з додаванням нормативу прибутку. Близько 90% цін розраховуються цим методом. [1]

Головна перевага витратного методу - його простота і зручність. Визначення цін може робитися на основі попередньої планової калькуляції, поточних і очікуваних витрат.

Метод визначення цін на основі повних витрат є найпоширенішим методом. Цей метод не вимагає багато інформації. Уся інформація знаходиться у середині підприємства. Вважається, що якщо до цього методу визначення цін звертаються усі фірми галузі, то їх ціни будуть схожими. В цьому випадку цінова конкуренція зводиться до мінімуму [2].

В цілому, використання методів ціноутворення на основі витрат в умовах виробничих підприємств небажано упродовж тривалого періоду часу. На це існують дві причини. По-перше, це можуть помітити конкуренти і використовуючи диференційоване ціноутворення витіснити підприємство з ринку. По-друге, ці методи орієнтовані в основному на пропозицію, а не на попит. При цьому не враховується дуже важлива ринкова особливість - рівень попиту на продукцію визначає величину прибутку при її реалізації. [3]

Проведені дослідження показали, що будь яка методика розрахунку ціни, яка не враховує особливостей попиту і конкуренції на ринку, не дозволяє оптимізувати рівень ціни на продукцію з урахуванням потреб виробника і споживача.

Витратні методи ціноутворення в умовах вітчизняного ринку не забезпечують еквівалентність вартісного обміну між окремими регіонами України. Реально це проявляється в істотних відмінностях рівнів цін на аналогічну продукцію. В результаті підприємства вимушені використати адміністративний підхід при визначенні рівня ціни з орієнтацією на існуючий попит і конкуренцію на ринку.

Будь-яке підприємство прагне до створення і продажу таких виробів, які мають найбільшу економічну цінність. Ціна на виріб в цьому випадку визначається ринком і розрахунок можливих витрат на виробництво відбувається зворотним шляхом по формулі «ціна - прибуток = витрати». Ціннісний метод дозволяє працювати із замовником за ринковими цінами, мобілізує підприємство мінімізувати свої витрати, проте лише небагато підприємств з одиничним і дрібносерійним типом виробництва застосовують цей метод [4].

У основі методу «директ-костинг» також лежить ринкова ціна, але у відмінність від методу зворотної калькуляції, робиться розділення витрат на постійні і змінні і ціна повинна покривати змінні витрати і частину умовно-постійних.

Перевагою цього методу є можливість зниження цін з метою нарощування обсягів виробництва. Директ-костинг базується на калькуляції прямих витрат. У його основі лежить принцип управління витратами по їх відхиленнях. Як ринковий метод управління витратами директ-костинг дає можливість підприємству в процесі маркетингової діяльності зорієнтуватися на отримання максимального прибутку при реалізації продукції на ринку. Також стає можливим відповідний вибір оптимального варіанту завантаження виробничих потужностей підприємства. Це дає можливість підприємству реально виявити ті види продукції, які більшою мірою впливають на результати його діяльності, і відповідним чином формувати програму виробництва продукції замінюючи збиткову продукцію рентабельнішими виробами.

При розгляді цінової політики можна зробити висновок, що стратегія максимізації прибутку на основі витратного методу не враховує довгострокові перспективи. Зокрема, реалізація продукції підприємства може бути ускладнена перевищенням середньої ціни реалізації в порівнянні з середньою ціною конкурентів, тим самим скорочується частка ринку збуту - тобто підприємство втрачає замовників.

Застосування ринкових методів ціноутворення дозволяє підприємству краще орієнтуватися в умовах ринку при виборі стратегії і тактики ціноутворення. Зокрема, при встановленні ціни пропонується використання методу «директ-костинг» або відчутної цінності продукції, сенс якого полягає в купівельному сприйнятті споживачем цінності блага при користуванні продукцією підприємства, що є основою при встановленні ціни.

Список використаних джерел

1. Грузинов В. П. Экономика предприятия / В.П. Грузинов, В.Д. Грибов. – М. : ИЭП, 2009. –128 с.
2. Есипова В.Е. Цены и ценообразование / Есипова В.Е. Санкт-Петербург, 2008. – 450 с.
3. Бужинский А.И. Методика экономического анализа деятельности промышленного предприятия / Бужинский А.И. – М: Финансы и статистика, 2010. – 294 с.
4. Ильин А.И., Сеница Л.М. Планирование на предприятии: / А.И. Ильин, Л.М. Сеница. - Мн.: ООО «Новое знание», 2009. – 450 с.

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК УМОВА УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасне суспільство живе в умовах гострих соціальних проблем і, в зв'язку з цим, соціальна відповідальність підприємств набуває особливого значення, оскільки вони володіють основними фінансовими і матеріальними ресурсами, які дозволяють не тільки виготовляти, постачати продукцію і надавати послуги, а ще й займатися вирішенням соціальних проблем.

Сьогодні існує безліч визначень поняття соціальної відповідальності й корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). У формулюванні стандарту CSR/KCO-2008 соціальна відповідальність – зобов'язання організації, що враховують прийняту нею відповідальність за вирішення соціальних проблем свого персоналу, місцевого населення і суспільства в цілому [1]. У західних компаніях під соціальною відповідальністю прийнято розуміти здатність і бажання бізнесу із власної волі займатися питанням, не тільки безпосередньо пов'язаним з виробництвом, продажем товарів і послуг, але і з благополуччям суспільства тієї країни, в якій компанія працює. Світова Рада бізнесу із сталого розвитку (WBCSD) визначає корпоративну соціальну відповідальність як зобов'язання бізнесу робити внесок в стійкий економічний розвиток, трудові відносини з працівниками, їх сім'ями, місцевим співтовариством і суспільством в цілому для поліпшення їх якості життя [2]. Як показує практичний досвід, в сучасних умовах України під КСВ дуже часто розуміють здатність лише вчасно виплачувати зарплату персоналу підприємства та виконувати обов'язок вчасно платити податки.

Вважаємо, що діяльність підприємства в області КСВ сприяє поліпшенню його іміджу та підвищенню конкурентоспроможності, залученню інвестицій, і тим самим, дозволить забезпечити стійкість розвитку підприємства та соціальну стабільність і згоду в суспільстві. Дослідженню різних аспектів формування КСВ присвячено роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, в яких визначено її сутність, структурні складові, механізми, інструменти активізації та обґрунтовано необхідність і умови розвитку соціальної відповідальності на рівні особистості, підприємства та суспільства. У загальносвітовій практиці індекс стійкого розвитку компанії розраховується за допомогою наступних складових: економіка, екологія і соціальна політика, що і є основними напрямками діяльності в рамках КСВ. Згідно з цим, соціально відповідальна поведінка вітчизняних підприємств здійснюється за трьома основними напрямками: економічна діяльність (виробництво високоякісної продукції та надання послуг споживачам); екологічна діяльність (захист навколишнього середовища, відновлення природних ресурсів, допомога у ліквідації наслідків стихійного лиха, екологічних і техногенних катастроф); соціальна діяльність (створення робочих місць, виплата заробітної плати, інвестицій в розвиток персоналу, підтримка соціально незахищених верств населення та спонсорська допомога місцевим культурним, освітнім і спортивним організаціям).

Поліпшення соціальної ситуації в країні, зростання добробуту населення багато в чому залежить від успіху вітчизняних промислових підприємств. На нашу думку, заслуговує на увагу досвід реалізації КСВ машинобудівного

підприємства важкої промисловості, яке не перший рік з успіхом проводить соціально-орієнтовану політику відносно своїх працівників, а також бере активну участь в соціальних програмах міського масштабу. Вкладаючи інвестиції в розвиток суспільства, підприємство створює сприятливе середовище як для власної діяльності, так і для міста. Необхідно навести такі основні напрями КСВ цього підприємства: грошові виплати соціального характеру (страхові платежі, оплата житла, виплата допомоги і матеріальної допомоги, оплата обідів, дотації по оплаті дитячих дошкільних установ і загальної освіти дітей робітників, видача безпроцентної позики молодим працівникам); надання можливості й доступності користування установами соціальної сфери підприємства, а також дозвілля працівників і членів їх сімей; підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу (оплата навчання, часткове покриття витрат робітників на курсах підвищення кваліфікації або отримування професійної освіти); нематеріальні пільги і привілеї (надання робітникам права на гнучкий графік роботи, відгулів, збільшення тривалості відпусток, що оплачуються за певні досягнення і успіхи в роботі, достроковий вихід на пенсію та інше), а також нематеріальні види оцінки праці на рівні підприємства (надання почесних звань підприємства та нагородження пам'ятними дипломами і значками; внесення до Книги історії підприємства та вивішування портретів на Дошку пошани; оголошення подяки, вручення почесних грамот і цінних подарунків і тому подібне); реалізація корпоративних програм з охорони та зміцнення здоров'я працівників; пенсійна програма підприємства (надбавки до загальнодержавних розмірів пенсій робітникам, що раніше працювали і пішли з підприємства на пенсію, а також одноразова допомога ветеранам праці, що йдуть на пенсію); відбудова та ремонт будівель міста; ремонт доріг міського значення; освітлювання вулиць; виготовлення та монтаж устаткування для дитячих майданчиків; закупівля устаткування для лікарень та дитячих будинків і т.п.

Сьогодні в умовах економічної та політичної кризи в Україні на підприємствах зміщуються акценти від довгострокових стратегічних цілей розвитку до короткострокових. Отже, враховуючи реалії сьогодення необхідні нові підходи щодо розробки та впровадження програм соціально відповідальних ініціатив підприємства, що в свою чергу потребує подальшого дослідження.

Список використаних джерел

1. Международный стандарт «Социальная ответственность организации. Требования» (CSR/KCO-2008) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.cerpovok.ru/docs/socsert/standart_inter_kso.doc
2. Всесвітня бізнесова рада із сталого розвитку (WBCSD – WorldBusiness Council for Sustainable Development) [Електронний ресурс]. – Режимдоступу: www.wbcsd.org.
3. Амоша О. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу / О. Амоша, О. Новікова // Держава і суспільство. – 2010. – № 2. – С. 122-127.
4. Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2010. – №7. – С. 3-8.
5. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: моногр./ за ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективний розвиток сучасного підприємства відбувається на тлі постійного і безперервного ускладнення основних елементів організаційної структури управління, стилю і поведінки керівництва, ринків, системи мотивації, організації роботи тощо. Прийняття управлінського рішення як тактичного, так і стратегічного характеру має базуватися на достовірній оперативній інформації з необхідною деталізацією. Отже, виникає потреба розробки принципів і процедур, складових методичної основи системи обліково-аналітичного забезпечення управління підприємством.

Однією з основних функцій обліково-аналітичної системи є аналітична функція, що реалізується за рахунок формування великих масивів інформації про стан і рух фінансово-господарських активів підприємства.

Різні користувачі інформації переслідують різні цілі в проведенні аналізу господарської діяльності. Комерційна інформація, доступна лише підприємству, може бути представлена стратегічним інвесторам і державним фіскальним органам. Проте відкрита фінансова звітність може зацікавити як партнерів по бізнесу, так і кредиторів (комерційні банки), а також дрібних власників (акціонерів) тощо. При цьому кожною групою користувачів переслідується свій інтерес, який і визначає в кожному конкретному випадку мету проведеного аналізу та його обліково-аналітичне забезпечення.

Важливе місце в структурі аналітичної підсистеми займає управлінський аналіз, оскільки орієнтує аналітичні результати на потреби керівництва і дозволяє максимально використовувати сукупність інформаційних даних в аналізі. Він є видом економічного аналізу в якості кодифікаційного показника типу інформації, що використовується [1].

Одним з основних завдань зовнішнього (фінансового) аналізу є оцінка фінансового стану і виявлення можливостей підвищення рівня ефективності підприємства в цілому. Проте, в даному аналізі недоліком є відсутність оперативності, що не дозволяє менеджерам своєчасно оцінювати досягнуті результати, розрахувати ефективність діяльності окремих структурних підрозділів, оперативно використовувати отриману інформацію в управлінських цілях. Управлінський аналіз об'єднує три види внутрішнього аналізу - ретроспективний, оперативний і перспективний, кожен з яких вирішує конкретні завдання. Даними для проведення аналізу виступають облікові реєстри і звітні форми бухгалтерського та інших видів обліку. Така інформація визначає перший етап підготовки даних для управлінських рішень, другий етап – їх аналіз і оцінка. Таким чином, управлінський аналіз можна розглядати як проміжний щабель обліково-аналітичного забезпечення процесу управління підприємством, який виділяється в самостійну підсистему, що є елементом системи управління підприємством. Аналіз минулої і майбутньої діяльності підприємства є інформаційною базою для прийняття управлінських рішень, за допомогою яких аналіз підприємства проводиться комплексно [3].

Провівши дослідження економічної літератури та узагальнюючи існуючі в даний час визначення обліково-аналітичного забезпечення процесу управління

підприємством, слід зазначити, що дана система характеризується в якості великої системи, яка інтегрує в собі різні підсистеми та методи і підпорядковує їх досягненню мети інформаційного забезпечення процесу управління. Система обліково-аналітичного забезпечення управління підприємством є відкритою системою і знаходиться в динамічній взаємодії з навколишнім середовищем. Ця взаємодія обумовлена метою інформаційного забезпечення потреб користувачів системи в умовах мінливого економічного середовища [1-5].

Критично вивчивши існуючі визначення системи обліково-аналітичного забезпечення, сформулюємо узагальнене трактування цього поняття відповідно до сучасного стану розвитку економіки. На наш погляд, *система обліково-аналітичного забезпечення* - це сукупність взаємодіючих і взаємопов'язаних елементів, що сприяють формуванню бізнес-процесу за допомогою збору, реєстрації, оцінки, узагальнення і аналізу усіх видів інформації, яка використовується для планування діяльності, розробки, прийняття і реалізації управлінських рішень, задоволення інформаційних потреб усіх відповідних груп користувачів, а також здійснення контрольних дій з метою зниження ризиків суттєвого її спотворення.

Виходячи з проведеного дослідження, вважаємо за необхідне розглядати систему обліково-аналітичного забезпечення як багатфакторну модель взаємодії підрозділів економічного суб'єкта в ході здійснення бізнес-процесу. При цьому слід врахувати, що на організаційну структуру даної моделі найбільш суттєвий вплив мають три блоки факторів: структура ієрархії формування інформації (підприємство в цілому, його структурні підрозділи, центри відповідальності); діюча нормативно-правова база в галузі обліку та оподаткування у зв'язку з можливими галузевими особливостями; інформаційні потреби внутрішніх і зовнішніх користувачів.

Отже, модель обліково-аналітичної системи забезпечення повинна носити індивідуальний характер в залежності від специфіки діяльності конкретного економічного суб'єкта. В сучасних умовах зросла необхідність постійного різнобічного аналізу діяльності підприємства. Поділ обліку на фінансовий (формує інформацію для зовнішніх користувачів) і управлінський (дані якого призначені головним чином для менеджерів підприємств) дає можливість застосувати аналогічний підхід до систематизації економічного аналізу. У цьому сенсі виділяють фінансовий, податковий і управлінський аналіз в загальній системі економічного аналізу господарської діяльності підприємства, який ґрунтується на використанні інформаційного облікового ресурсу для прийняття управлінських рішень [5].

Доведено, що в рамках аналітичної підсистеми виділяються три елементи. При цьому аналітична підсистема впливає з облікової, а кожен структурний елемент облікової системи являє собою інформаційну базу формування вихідних даних аналітичної підсистеми. У контексті пропозицій автора здійснення дослідницьких процесів в обліково-аналітичній системі підприємства передбачає застосування відповідних методів. Використовуючи аналітичні процедури можна виявити специфіку діяльності підприємства, знайти помилки у звітності, виявити найбільш ризикові ділянки та вузькі місця. Таким чином, в сучасному світі з розвитком ринкових відносин роль обліку і аналізу в організації господарської діяльності значно зростає. Це пов'язано з тим, що обліково-аналітична інформація відповідає всім вимогам, необхідним для управління підприємством. Інформаційні дані, сформовані в обліково-аналітичній системі, розглядаються користувачами в якості основи при формуванні кінцевих фінансових результатів господарської діяльності підприємства, прийняття ефективних управлінських рішень.

Отже, формування інформаційної бази про фінансово-господарську діяльність економічного суб'єкта на основі даних бухгалтерської (фінансової) звітності відбувається виходячи з синтезу методик обліку, аналізу та аудиту, за допомогою збору, реєстрації, узагальнення, аналізу та контрольних дій з метою оцінки ризиків суттєвого викривлення інформації. Модель системи обліково-аналітичного забезпечення є процес безперервних, взаємопов'язаних дій, що утворюють замкнутий цикл управління, ядром якого виступає система бухгалтерського обліку.

Список використаних джерел

1. Волощук Л.О. Обліково-аналітичне забезпечення управління інноваційним розвитком підприємства / Л.О. Волощук // Праці Одеського політехнічного університету / Економіка. Управління. – 2011. – Вип. 2 (36). – С. 329-338.
2. Гудзинський О.Д. Теоретичні аспекти формування обліково-аналітичного механізму менеджменту / Гудзинський О.Д., Кірейцев Г.Г., Пахомова Т.М. // Облік і фінанси АПК. – 2008. – № 3. – С. 89-93.
3. Гуцайлюк З. Деякі питання реформування системи бухгалтерського обліку: концепція та реалізація / Гуцайлюк З. // Бухгалтерський облік і аудит. – 2007. – № 10. – С. 11–17.
4. Скрипник Н. В. Сутність стратегічної управлінської звітності та підходи щодо її формування / Н. В. Скрипник, М. Є. Скрипник // Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд»: ЦМНС «ТК Меганом». – Київ, 2015. – № 5 (15). – С. 19–26.
5. Тітаренко Г.Б. Методичні підходи для побудови обліково-аналітичної системи з використанням експертних оцінок / Тітаренко Г.Б., Корінько М.Д. // Облік і фінанси АПК. – 2010. – № 4. – С. 66–69.

Шимко Е.В., канд. техн. наук, доцент;
Подгора Е.А., канд. техн. наук, доцент;
Шмидова В.А., магістр,

Донбасская государственная машиностроительная академия

РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ С ПОМОЩЬЮ МЕТОДА «ДИРЕКТ-КОСТИНГ»

Разделение затрат на постоянные и переменные, а постоянных – на полезные и бесполезные является первой особенностью метода «Директ-костинг». Ценность такого разделения – в упрощении учета и повышении оперативности получения данных о прибыли [1, с.106].

Второй особенностью системы директ-костинг является соединение производственного и финансового учета. По системе «Директ-костинг» учет и отчетность на предприятиях организованы таким образом, чтобы регулярно контролировать данных по схеме «затраты – объем – прибыль».

Для системного анализа «затраты – объем – прибыль» требуется информация о четырех показателях: цена, переменные затраты на единицу продукции, постоянные затраты на весь выпуск и объем продаж. Производной величиной является показатель маржинальной прибыли:

$$МП = B - Z_{пер} \quad (1)$$

где $МП$ – маржинальная прибыль;

B – выручка при реализации продукции;

$Z_{пер}$ – переменные затраты.

Для определения системной зависимости «цена-объем-прибыль» за основу берется изменение объема продаж, определяемое по формуле 2 [2, с.74]:

$$\Delta n = \frac{\Delta \Pi}{\Pi - 3_{\text{пер}}} \quad (2)$$

где Δn – изменение объема продаж;

$\Delta \Pi$ – изменение прибыли.

Если имеются данные об индексе цен (уменьшение или увеличение) и норме маржинальной прибыли в % или в долях, то изменение количества продаж можно выразить следующим образом.

1) Уменьшение количества продаж при увеличении цены предлагается определять по формуле:

$$\Delta n = 1 - \frac{НМП}{ИЦ - 3_{\text{пер}(\partial)}} \quad (3)$$

где 1 – базовый уровень объема продаж;

$НМП$ – норма маржинальной прибыли в долях;

$ИЦ$ – индекс изменения цен;

$3_{\text{пер}(\partial)}$ – переменные затраты на единицу продукции в долях.

2) Увеличение количества продаж при снижении цены предлагается определять по формуле:

$$\Delta n = \frac{НМП}{ИЦ - 3_{\text{пер}(\partial)}} - 1 \quad (4)$$

При снижении или увеличении цены, объем продаж может увеличиться или уменьшиться на определенную величину при условии, что прибыль и постоянные затраты остаются неизменными.

Проверим практическое применение модели системной зависимости «цена – объем – прибыль» на примере производственного цеха №16 ПАО «НКМЗ». Все данные и расчеты сведены в табл. 1.

Таблица 1

Расчет показателей с учётом изменений цен и нормы маржинальной прибыли на примере производственного цеха № 16 ПАО «НКМЗ»

Показатели	За ед. в тыс. грн.	В %	Базовый уровень про- даж в тыс. грн. (50 т)	В %	Уменьшение объёма про- даж в тыс. грн. (42,1 т)	Увеличение объёма про- даж, тыс. грн. (58,81 т)
Цена	150	100	7500	100	6631	8469
Переменные затраты	110	73,3	5500	73,3	4631	6469
Маржинальная прибыль	40	26,7	2000	26,7	2000	2000
Постоянные затраты	20		1000		1000	1000
Прибыль	20		1000		1000	1000

Снижение цены рассчитывали по 2-м вариантам. Вариант 1: цена увеличилась на 5% (т.е. составляет в долях 1,05); $НМП$ – 26,7% (т.е. составляет в долях 0,267). Определим, на какой процент может быть снижен объем продаж. Изменения определяются по предложенной формуле 3:

$$1 - \frac{0,267}{1,05 - 0,733} = 0,158$$

т.е. на 15,8% может быть снижен объем продаж и составит $50 \cdot (1 - 0,158) = 42,1$ т.

Вариант 2: цена снизилась на 4% (т.е. в долях 0,96), что составляет 144 тыс. грн.

Определим, на какой процент необходимо увеличить объем продаж. Изменения определяются по предложенной формуле 4:

$$\frac{0,267}{0,96 - 0,733} - 1 = 0,1762$$

т.е. на 17,62% требуется увеличить объем продаж, чтобы не изменилась прибыль. Тогда он составит $50 \cdot 1,1762 = 58,81$ т. В результате разработана табл. 2 системной зависимости «цена-объем-прибыль», которая может быть применена для быстрого реагирования на изменение цен.

Благодаря методу «Директ-костинг» расширяются аналитические возможности учета и анализа. Не случайно в зарубежных странах «Директ-костинг» называют еще методом управления себестоимостью, что подчеркивает единство учета, анализа и принятия управленческих решений в этой системе.

Таблица 2

Изменение показателя выручки (объема продаж) в связи с увеличением цен (без изменения прибыли)

		Показатели нормы маржинальной прибыли (%)											
Рост цен в %		10	15	20	25	30	35	40	50	60	70	80	90
	2,0	17	12	9	7	6	5	5	4	3	3	2	2
	3,0	23	17	13	11	9	8	7	6	5	4	4	3
	4,0	29	21	17	14	12	10	9	7	6	5	5	4
	5,0	33	25	20	17	14	12	11	9	8	7	6	5
	7,5	43	33	27	23	20	18	16	13	11	10	9	8
	10,0	50	40	33	29	25	22	20	17	14	12	11	10
	15,0	60	50	43	37	33	30	27	23	20	18	16	14
	20,0	67	57	50	44	40	36	33	29	25	22	20	18
		%, на который может уменьшиться выручка (объем продаж) без снижения прибыли											

Список использованной литературы

1. Литвинов Ю.І. Ціноутворення в умовах ринку. Навчальний посібник / Ю.І. Литвинов. – ЦУЛ, 2010. – 400 с.
2. Липсиц И. В. Ценообразование / И.В. Липсиц. - Юрайт : Москва, 2014. - 376 с.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА РАБОТНИКОВ

Из-за разницы между потенциальной и реальной кадровой потребностью на предприятии возникает проблема подбора кандидата с составляющим профессиональным профилем, который отвечал бы формальным требованиям при расстановке персонала. Выполнение профессиональных обязанностей требует обладания знаниями и навыками, соответствующими способностями.

В настоящее время возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией оказывают влияние на формирование кадрового состава. Установлено, что результаты труда во многом зависят от целого ряда психологических факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников помогает руководителю сформировать коллектив с едиными целями и задачами. Социологические исследования свидетельствуют о том, что если успех деятельности хозяйственного руководителя на 15% зависит от его профессиональных знаний, то на 85% – от умения работать с людьми.

На современном этапе развития экономики, одной из важнейших проблем является проблема в области работы с персоналом. При всем многообразии существующих подходов к этой проблеме в различных промышленно развитых странах основными наиболее общими тенденциями являются следующие:

- формализация методов и процедур отбора кадров,
- разработка научных критериев их оценки,
- научный подход к анализу потребностей в управленческом персонале,
- выдвижение молодых и перспективных работников,
- повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности,
- системная увязка хозяйственных и государственных решений с основными элементами кадровой политики.

Из результатов исследования Гриневой В.Н., Писаревской А.И. [1, с.34], можно сказать, что наличие высококвалифицированного персонала на предприятии во многом определяет способность предприятия выполнять поставленные задачи и выпускать продукцию, пользующуюся спросом и конкурентоспособную на рынке.

Эффективность использования рабочей силы на предприятии в определенной мере зависит от структуры кадров, которая, в свою очередь, определяется и анализируется по каждому подразделению. При этом, с одной стороны, особую роль играют признаки, которые характеризуют качественную составляющую: возраст, пол, уровень образования, стаж работы по профессии и на предприятии; квалификация, степень выполнения норм и т.д. А с другой стороны, качественные характеристики персонала предприятия и качество труда оценить значительно сложнее.

Кадровая политика предприятия должна строиться как с учетом формирования существующего рынка труда, так и специфики производства на самом предприятии. Критерием ее оценки является экономическая целесообразность и эффективность производства, поэтому она должна быть направлена на достижение следующих целей [2, с.49]:

- создание здорового и работоспособного коллектива;
- повышение уровня квалификации работников предприятия;
- создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, а также по уровню квалификации;
- создание высокопрофессионального руководящего звена, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства.

Важное условие распределения работников и формирования трудового коллектива - соблюдение определенных соотношений между работниками. Так, при формировании коллектива из людей одного возраста существует тенденция к замыканию его в интересах своего возраста. Коллектив, состоящий из работников разных возрастов, с «естественной» сменной поколений, более жизнеспособный. Более опытные работники оказывают помощь молодому поколению в овладении профессиональным мастерством.

Правильный подбор и планирование кадров предполагают их расстановку в соответствии с уровнем знаний и полученным практическим опытом. Результаты деятельности организации зависят от того, насколько работники соответствуют занимаемым рабочим местам, а рабочие места – работникам [3, с.192]. Поэтому, распределяя работников по рабочим местам, необходимо стремиться к тому, чтобы сложность выполняемых работ имела минимальные отклонения и соответствовала квалификации исполнителя.

Таким образом, формирование и развитие трудового коллектива является одним из важнейших факторов успешной деятельности организации. Наличие в кадровом резерве подготовленных специалистов позволяет значительно снизить затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников, а также эффективно построить систему инвестиций в развитие персонала, которое играет большую роль, чем инвестирование в развитие и улучшение производственных мощностей. Осознание возможности продвижения по служебной лестнице внутри организации стимулирует заинтересованность работников в повышении личной компетентности.

Список использованной литературы

- 1 Гринева В.Н., Писаревская А.И. Оценка уровня кадрового потенциала промышленного предприятия. – № 8, 2009. изд. – М.: БИЗНЕСИНФОРМ, 2009. – С. 122–127.
- 2 Лившиц А. Оценка и развитие потенциала управленческого персонала промышленных предприятий // Кадровик. – 2004. – № 9. – С. 77–87.
- 3 Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. / О.А. Грішнова – К.: Знання, 2009. – 390 с.

СЕКЦІЯ 7
НАЦІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ
І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Натрус С.П., директор,
Департамент екології та природних ресурсів Донецької ОДА (м. Краматорськ)

ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ЕНЕРГЕТИЧНОГО СЕКТОРУ
ЕКОЛОГІЧНОЇ ПІДСИСТЕМИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

В теоретичному плані концепція сталого розвитку розглядається через взаємопов'язаність трьох блоків взаємозв'язків та взаємозалежностей, що обумовлюють цілісність існування світової та національної соціально-економічної системи [1]:

- блок векторів сталого розвитку (екологічного, соціального та економічного) та відповідних компонентів (стала якість життя, споживання, виробництво);
- блок підходів (механізмів) забезпечення сталого розвитку: дуже слабка, слабка, міцна та дуже міцна сталість (кожному підходу відповідає свій специфічний механізм використання та субституції (компліментарності) природного, виробленого та нематеріального капіталів;
- блок складових національної соціально-економічної системи: суспільно-інституційна, екологічна підсистеми та підсистема забезпечення.

Суспільно-інституційні передумови переходу до сталого розвитку були досить повно охарактеризовані в існуючих напрацюваннях [1, 2, 3]. Разом з тим, така важлива складова, як інституційне забезпечення використання ресурсів екологічної підсистеми (особливо в паливо-енергетичній сфері) залишилася поза увагою.

В Українському інституційному середовищі сформовано значний масив законодавчо-правових актів з питань регулювання паливо-енергетичної сфери. В контексті енергоефективності Україні необхідно дотримуватися Директиви 2006/32/ЄС про ефективність кінцевого використання енергії та енергетичних послуг, енергетичного менеджменту, енергоаудиту, маркування тощо. Проект нового закону «Про ефективне використання паливно-енергетичних ресурсів» і проект Закону «Про проведення енергетичних аудитів», а також план дій з енергоефективності, підготовлений у відповідності з директивою, залишається на стадії розробки. В країні дотепер діє Закон «Про енергозбереження» 1994 року. Нинішній пакет законів передбачає підвищення енергоефективності в Україні на 20% до 2020 року порівняно з рівнем 2010 року.

Технічний Регламент енергетичного маркування енергоспоживчих продуктів, який знаходиться у сфері відповідальності Міністерства регіонального розвитку, будівництва та ЖКГ, є досить недосконалим та тільки частково вступив в силу у квітні 2014 року. Проект закону «Про енергоефективність» громадських і житлових будівель, що транспонує Директиву 1020/31/ЄС, був відхилений Верховною Радою та відправлений на доопрацювання.

Разом з тим, існує необхідність реформування нормативного базису паливно-енергетичного сектору, забезпечення лібералізації ринків електроенергії, природного газу альтернативних теплоносіїв, з метою приведення у відповідність до зобов'язань прийнятих в межах Енергетичної Угоди.

Україна стикається з безпрецедентними викликами: геополітичною, економічною, фінансовою, гуманітарною та енергетичною кризами одночасно. Уряд

України вживає заходи реагування на надзвичайні ситуації щодо дефіциту енергоносіїв на 2014-15 та 2015-2016 зимовий період, але більш ефективними є заходи по усуненню можливих зривів газових, вугільних та електроенергетичних поставок, зниження ризиків в короткостроковій та середньостроковій перспективі. У той же час, Уряду потрібно розробляти, проводити і здійснювати докорінну реформу свого енергетичного сектору. Враховуючи енергетичну небезпеку країни, Уряд створив Центр управління кризовими ситуаціями при кабінеті прем'єр-міністра для вирішення надзвичайних ситуацій, пов'язаних з основними державними і приватними суб'єктами енергетики. Витрати газу помітно знизилася в 2014 та 2015 роках. Це пояснюється як здійсненими заходами, так і наслідками економічного спаду.

Зіткнення з такою кількістю криз не залишає Україні іншого вибору, крім як термінового реформування енергетичного сектору екологічної підсистеми. Незважаючи на необхідність задоволення невідкладних, найбільш нагальних проблем, Уряду потрібно вжити заходи, необхідні для структурних реформ. Передбачуване багаторазове підвищення комунальних тарифів залишається одним з найбільш потужних драйверів для стимулювання енергоефективності в житловому секторі, особливо якщо вони супроводжуються адресною соціальною політикою. Всеохоплюючий, добре скоординований стратегічний підхід до виявлення і розв'язання Україною негайних структурних проблем енергетичної безпеки, і в першу чергу – сильна і непохитна політична воля, необхідні для стабілізації ситуації і швидкого проведення змін в енергетичному секторі для стимулювання сталого економічного розвитку.

Список використаних джерел

1 Burlutski S., Burlutski Sv. The «resources curse» and special features of the economic growth in Ukraine / S. Burlutski, Sv. Burlutski // Journal of Life Economics. Istanbul. Vol.2. Issue 1.-2015. –P.21-26

2 Бурлуцький С.В. Рентоорієнтована поведінка суб'єктів вітчизняної економіки в контексті «прокляття ресурсів» / С.В. Бурлуцький, С.В. Бурлуцька // Економіка та право. 2014 - №1 (38). – С.38 - 48

3 Кривенко Л. Соціально-економічні інструменти забезпечення сталого розвитку / Л. Кривенко // Механізм регулювання економіки, 2011. №2 – С.33 - 37

Авдєєва О. М., аспірантка,
Донбаська державна машинобудівна академія,

СТРАТЕГІЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СФЕРИ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Визначальними документами та категоріями даної проблеми є Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року та поняття сталого розвитку, унормоване Міжнародною комісією з навколишнього середовища та розвитку (1987 р.) [1, 2]. Вони, у більшому ступені, визначають загальний вектор потенціалу та перспективи розвитку сфери освіти. Кожен етап розвитку суспільства супроводжується розвитком науки і методів, які дозволяють донести її основи до учнів або студентів в рамках освітнього процесу в стінах навчального закладу. Ключ до його успіху в глобальному світі все частіше криється в тому, наскільки ефективно може навчальний заклад асимілювати доступні знання і створити конкурентні переваги в сферах, які володіють більш високими перспе-

ктивними зростання, а також в тому, яким чином освітній контент може бути наповнений новими технологіями. Перш за все, це стосується університетів, так як вони готують фахівців для динамічно змінюваної економіки.

Логіка дослідження побудована на основі систематизації знань по шести попарно полярним концептуальним позиціям: теорія і практика активних методів навчання (АМН) в рамках освітнього процесу; характеристика сучасного студента і сучасного викладача, а також вимоги, які пред'являються до нього в ХХІ столітті в рамках освітнього процесу; характеристика сучасного університету нового формату, який може забезпечити впровадження активних методів навчання в освітній процес на більш високому освітньому та економічному рівнях. Специфікою основи психологічної теорії навчання в ХХІ столітті – це активна пізнавальна діяльність студента, яка веде до формування вміння творчо мислити, використовуючи придбані в процесі діяльності професійні компетенції. Дослідження практики впровадження АМН в освітній процес дозволило встановити наступне. Еволюція активного навчання в університеті здійснюється в двох напрямках: вдосконалення форм і методів навчання; вдосконалення організації та управління навчальним процесом.

Система навчальних видань в кожному університеті включає такі групи: програмно-методичні (навчальні плани і навчальні програми); навчально-методичні (методичні вказівки, посібники, що містять матеріали з методики викладання навчальної дисципліни, вивчення курсу, виконання курсових і дипломних робіт); навчальні (підручники, навчальні посібники, тексти лекцій, конспекти лекцій, електронні підручники і довідники); допоміжні (практикуми, збірники завдань і вправ, хрестоматії, книги для читання); контролюючі (тестуючі програми, бази даних).

Однак електронні підручники і довідники, тестуючі програми і бази даних доцільно забезпечити з усіх дисциплін, що викладаються в університетах. Наразі всі дисципліни забезпечені повним пакетом навчально-методичних матеріалів і представлені в двох формах: документальній і мультимедійній. Загальні форми організації освітньої діяльності в університеті – це денна і заочна форми навчання; екстернат; дистанційне навчання за допомогою навчальних програм на комп'ютері. Всі форми організації освітньої діяльності користуються популярністю у студентів і широко використовуються сучасними університетами. Досягнення найліпших результатів в сфері освіти можливе тільки за умови того, що і студент, і викладач підвищують кваліфікаційні та організаційні вимоги, перш за все до себе, а саме: передбачається від студента: мати знання основ теорії і практики по темі заняття; систематично працювати з першоджерелами науково-методичної літератури; завжди виконувати правило «6 П-і»: «проблема-планування (проектування)-пошук рішення-продукт-презентація-портфоліо»; передбачається від викладача розробка методології конкретного предмета дослідження і моделей у вигляді імітаційних та не імітаційних форм організації навчання. Проте роль педагога в рамках сучасних концепцій дослідження в освітньому процесі занижена.

Незважаючи на, загалом, позитивну тенденцію, дослідження теорії і практики впровадження АМН в освітній процес, виявлено ряд проблем: потрібна висока ступінь інтерактивності протягом всього дня з обох сторін освітнього процесу; навчальний розклад передбачає аудиторну роботу – відсутність дистанційного розкладу і нормативів трудовитрат для нормування навантаження в межах 1548 годин / ставка; ручний режим управління «модульність», відсутність інфо-

рмації про структурно-логічній схемі підготовки фахівця за відповідним напрямом; висока ймовірність фальсифікації під час дистанційного навчання; при наявності вільного доступу до Інтернету – відсутність електронної бібліотеки; низький рівень використання ІКТ (комп'ютерних тренажерів, навчальних та авторських програм і т.д.), в т. ч. при проведенні незалежного оцінювання і організації підготовки студентів ОКР «магістр»; низьке забезпечення телекомунікаційних і комп'ютерних зв'язків університету з зовнішнім інформаційним простором і між структурними підрозділами в аспекті науково-дослідного і навчального процесу.

Вказане вище позначається на економічних результатах функціонування вітчизняної сфери освіти. Наразі в Україні вони мають незадовільну динаміку.

Список використаних джерел

1. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : указ Президента України від 26.05.2013 № 344/2013 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

2. Daly H., Farley J. Ecological Economics: Principles and Applications. – Washington: Island Press, 2004.

Burlutski Sv., Ph.D., Ass. Prof.,
Donbass State Pedagogical University

THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF UKRAINIAN ECONOMY

Problem of the transformational economy majority is insufficient definiteness of the property rights, imperfection of the market and institutional environment. Under such circumstances there is possible a development of rent-seeking. The situation is formed when the economy works only in interests of a certain elite, and social interests have secondary value.

Actual sustainable development conception admits the obligatory taking into account of natural capital in the process of estimation of socio-economic system efficiency. Within the considered factors limits the constituent a "natural capital - transformation economy - economic growth" is the most interesting for national researcher [1].

Ukrainian natural resources have played an important role in strategy of socio-economic development. Ukraine has significantly strong natural resources potential, that is visibly reflected on the industrial agglomerates formation process: fuel and energy, metallurgical and chemical. At the same time, not only are the economic growth rates in this country unsatisfactory, but there are certain displays of regress and socio-economic system degradations as well. In this aspect we have returned to the question of whether there is any relationship between a Ukrainian endowment of natural resources and its rate of economic growth.

An actual for today conception of steady development assumes the obligatory taking into account natural capital when a deep estimation of the efficiency of the socio-economic system is being considered. The quantitative indexes that have been worked out within the framework of this conception allow estimating the degree to which natural resources contribute in the process of the national product creation. The economic system, in which added value is created mostly due to the labor and capital resources exploitation, carries an intensive character, as it mortgages possibilities for the further recreation and balanced development. The more considerable is the contri-

bution of natural capital in the national income receipt process, the more economic activity carries an extensive character of growing consumption, abbreviating possibilities for future development. The unevenness of natural capital territorial allocation, its structure and degree of bringing in in reproductive processes directly influence the model of separate region and even the whole country social and economic development.

The results of the recent researches dedicated to the process of an effective socio-economic development model forming are rather contradictory. Thus, the World Bank research group under the direction of D. Lederman and J. Maloney [2] has come to the conclusion, that a so-called phenomenon as "the resources curse" does not exist at all. Accordingly, the natural capital concentration has positive correlation with the rates of the economic growth. However, an outstanding research held by Professor J. Sachs illustrates a negative influence of the natural resources surplus on long-term tendencies on national economies development all over the world. In addition to that, several convincing proofs of the existence of "the resources curse" were studied in the work of P. Collier [3] and points out that only countries with effective market institutes can avoid a resources surplus negative influence. An ineffective institutional structure of the transforming economies, high level of public and private consumption, not significant or irrational investments and several trials to replace productive activity by easily achievable margins are all these sources of "the resources curse".

Within the considered problems framework, the interrelations between "natural resources - transforming economy - an economic growth" are the most interesting for a national researcher. The main goal of the article is a deep research of the "resources curse" phenomenon in the context of the world economic system development and determination of the features that reflect in the Ukrainian economy.

One of the most detailed natural capital descriptions is provided in the studies of R. Costanza and G. Daly [4] where it is seen as a stream of natural services source and real natural resources. This term embraces both physical resources and environment. The main natural capital components are the following: depletable natural capital (non-renewable energy resources), recyclable or cyclically used natural capital (non-energy mineral resources), renewable or potentially renewable natural capital (soil and environment in general).

A natural capital (NC) being the factor of the economic growth finds the display only in totality with other types of capital. Within the limits of conception of national wealth, offered by the World Bank, a strong intercommunication is formed between three capital types: natural, produced and intangible capital. A produced capital (PC) includes a supply of machineries, equipment, raw materials and buildings that can be used for a further production. It is a natural capital which has been transformed by a human labor into physical assets that is able to continue generating goods and services. An intangible capital (IC) in practice is settled as the remains or, in other words, as a difference between the general national wealth volume and the sum of natural and produced capitals.

Regarding this aspect, it would be quite interesting to compare Ukraine with the state of the Visegrad Four countries: the Czech Republic, Poland, Slovakia and Hungary. It is clear that these countries have far passed Ukraine on the way to the market transformation and to the process of assimilation to European socio-economic community. Also, a very high economic, sociocultural and, in a certain understanding, paternalist influence of Russia on the choice of priority directions of the development of Ukraine deserves to be taken into account.

In obedience to international classification, Ukraine is attributed to the countries with the lower middle income level. The domestic structure of national wealth is very

near to the world average indexes of a corresponding group. However, the pattern of the use of capital has substantial differences. The elasticity in national wealth increase according to the level of natural capital is 10.52 units (every additional percent of wealth abbreviates natural capital on 10.52 percent). A corresponding index is calculated for the volume of produced capital – 6.14 percent. And all this is accompanied by the national wealth increase on 48.89 percent. Such nonsense may be explained by two main factors. First, the national wealth logic settlement as totalities of the discounted consumer charges, but not of the real material and non-material assets cost estimation could be a reason. Thus, a growing Ukrainian intangible capital is a synthetic and conditional index. Second, the exhaustion and capital assets recreation in Ukrainian national economy are the sources of such "increase" as well. Expansion of current consumption exists due to the conscious leading out of money from an investment sphere. Correlation between the degree of assets depreciation and the GDP level in Ukraine could serve as a bright illustration of this process. In a period from 2001 to 2013 assets depreciation degree in national economy grew from 4 percent to 77 percent. At the same time, GDP in settling per capita increased from 796 USD to 3862 USD. However, already in 2013 the falling of GDP (according to the official sources) amount to 0.13 percent. The process of produced and natural capital "eating" has a certain limit and the Ukrainian economy attained it. Thus, the use of the economic growth formed model in the future is not only inefficient, but it is simply not possible [5, 6].

In previous research notes have been presented an evidence that market transformation of domestic economic system is accompanied by strengthening of interregional and international disproportions [1, 5, 6]. Deterministic factor of such differences in a phenomenon context of "resource curse" is the rent-seeking. Hypotheses of existence of an economic rent sources are formulated and empirically proved. Losses of domestic economy from realization of rent-seeking are quantitatively estimated. Results of the analysis of national economy functioning parameters present existence of considerable resource potential. It creates opportunity for receiving rent incomes, and the rent-seeking, in turn, slows down rates of economic growth. The domestic phenomenon "resource curse" finds the manifestation in the general economic stagnation and washing away of resource potential. Overcoming of an institutional trap of rent-seeking possible only as a result of a basic change in investment and financial policy, restoration of the produced and human capital. The "resources curse" effect overcoming is possible in the terms of realization such stages: reform of state institutes is directed to prevention of rent-seeking realization; forming exceptionally state control over the natural resources use.

References

1. Бурлуцька С.В. Рентоорієнтована поведінка суб'єктів вітчизняної економіки в контексті «прокляття ресурсів» / С.В. Бурлуцький, С.В. Бурлуцька // Економіка та право. - 2014 - №1 (38). – С.38 – 48.
2. Lederman D., Maloney W. F., 2007, Natural Resources: Neither Curse nor Destiny. Washington, DC: World Bank; and Stanford, CA: Stanford University Press.
3. Collier P., Goderis B., 2007, Commodity Prices, Growth and the Natural Resources Curse: Reconciling a Conundrum. Working Paper 276, Centre for the Study of African Economies, Oxford.
4. Costanza R., Daly H. E., 1992, Natural Capital and Sustainable Development Conservation Biology, Vol. 6, No. 1., pp. 37-46.
5. Burlutski Sv. The socio-economic development of Ukrainian economy: «resources curse» phenomenon / S. Burlutski, S. Burlutski // Formation strategy of economic structures:

the tools and practices: [Collective monograph] / edited by A. Berezin, M. Bezpartochnyi. – Riga: «Landmark» SIA. – 2016. – P.25-35.

6. Burlutski Sv., Burlutski S. The «resources curse» and special features of the economic growth in Ukraine / S. Burlutski, Sv. Burlutski // Journal of Life Economics. Istanbul. Vol.2. Issue 1.-2015. –P.21-26.

Богачов С.В., д-р екон. наук, проф., пров. наук. співроб,
Інститут економіко-правових досліджень НАН України

ПРО ВИБІР ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА БІЗНЕСУ

Основною метою діяльності органів місцевого самоврядування є підвищення якості життя територіальної громади. Для досягнення цієї мети необхідна розробка ефективної соціальної політики, що забезпечує реалізацію інтересів різних соціальних груп місцевої громади.

Соціальна політика є цілеспрямованою діяльністю по досягненню соціальних пріоритетів, яка здійснюється органами місцевого самоврядування на основі виконання соціальних функцій. Це означає, що на місцеву владу покладається відповідальність щодо задоволення соціальних потреб територіальної громади. Реалізація зазначених функцій спрямована на створення умов життєдіяльності населення. При цьому доцільно забезпечення: соціальної спрямованості діяльності місцевої влади; надання комплексу соціальних послуг; залучення населення до вирішення соціальних завдань; диференційованого надання соціальної допомоги; зміцнення соціальної стабільності на території.

Функції, що виконуються органами місцевого самоврядування для реалізації соціальної політики, передбачають надання населенню послуг різної спрямованості, залучення його до управління територією, а також створення умов для задоволення потреб населення у реалізації навичок та здібностей. Забезпечення реалізації соціальних функцій органами місцевого самоврядування може здійснюватися трьома способами: централізації місцевої соціальної політики, що виявляється у збільшенні бюджетного фінансування соціальної сфери, розвитку мережі установ і підприємств комунальної власності; децентралізації місцевої соціальної політики шляхом залучення бізнесу до реалізації соціальних функцій і використання приватних фінансових інвестицій; поєднанням централізації і децентралізації місцевої соціальної політики, що передбачає надання гарантованого мінімуму соціальних послуг, який фінансується з місцевого бюджету. Інструментом поєднання централізації і децентралізації місцевої соціальної політики є взаємодія органів місцевого самоврядування та бізнес-структур (далі – взаємодія). Як форма спільної діяльності суб'єктів реалізації соціальних функцій взаємодія передбачає сумісне фінансування і передачу виконання окремих функцій бізнес-структурам. Заснована на взаємовигідному співробітництві взаємодія має за мету розвиток інвестиційної діяльності, підвищення комерційної та бюджетної ефективності, реалізацію соціальної відповідальності бізнесу.

Взаємодія органів місцевого самоврядування і бізнес-структур повинна мати системний та комплексний характер, бути орієнтованою на довгострокову перспективу, організовуватися відповідно до пріоритетів економічного і соціального розвитку території. Забезпеченню ефективної взаємодії органів місцево-

го самоврядування та бізнес-структур у вирішенні питань місцевого значення сприяє розробка і реалізація комплексних програм, які інтегрують в собі кілька видів і напрямів співробітництва.

В процесі розробки програм доцільно дотримання наступних принципів: пріоритетності інтересів територіальної громади; соціально-інвестиційного характеру вкладень; прозорості здійснення взаємодії; спрямованості на довгострокову стратегію розвитку території; створення системи преференцій для учасників соціальних проектів; узгодженості дій з громадськістю.

Реалізація програм здійснюється у двох формах. Перша форма полягає в укладанні угоди щодо спільного виконання функцій з надання соціальних (житлово-комунальних) послуг, зокрема передачу частини зазначених функцій приватним організаціям, що спеціалізуються у відповідній області. Це сприяє зниженню видатків місцевого бюджету, поглибленню конкуренції постачальників послуг, забезпеченню впровадження інновацій та сучасних технологій, підвищенню якості надання послуг. У відповідності до другої форми здійснюється спільна реалізація проектів, спрямованих на створення об'єктів для надання соціальних (житлово-комунальних) послуг, включаючи укладання угоди про концесію. При цьому також знижується навантаження на місцевий бюджет за рахунок спільного фінансування проектів; розширюється конкурентне середовище в сфері надання послуг; поліпшується інвестиційний клімат території; створюються додаткові робочі місця; надається можливість отримати в комунальну власність об'єкти після закінчення терміну концесійної угоди.

Вибір форми реалізації комплексних програм взаємодії органів місцевого самоврядування та бізнесу залежить від наявності ресурсів, термінів виконання та оцінки відповідних критеріїв: корисності для територіальної громади за рахунок зниження навантаження на місцевий бюджет та підвищення якості та доступності послуг; вигоди для бізнесу за рахунок зв'язку зі стратегією його розвитку, отриманням соціального ефекту, підвищенням позитивного іміджу та репутації.

Предметом подальших досліджень повинні стати питання розширення фінансових інструментів, які використовуються для реалізації комплексних програм співпраці органів місцевого самоврядування та бізнесу з надання соціальних (житлово-комунальних) послуг.

Бойченко Е.Б., канд. екон. наук, доцент;

Васильчук Н.О., канд. екон. наук,

Інститут економіко-правових досліджень НАН України

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ІНФРАСТРУКТУРИ МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

Однією з найважливіших умов забезпечення економічного та соціального зростання кожного регіону є наявність розвиненої інфраструктури. В умовах загострення кризових явищ українського суспільства, відбувається руйнування значної частини виробничої, енергетичної, транспортної та соціальної інфраструктури, аграрного комплексу Донбасу. Зруйновані або суттєво пошкодженні підприємства промислового комплексу, житлово-комунального господарства, порушена банківська система, припинена господарська діяльність значної кількості підпри-

емств. Вирішення зазначених проблем потребує розробки дієвих заходів щодо модернізації інфраструктури міжрегіонального співробітництва з огляду на сучасні політичні та соціально-економічні трансформації.

Метою дослідження є узагальнення наукових поглядів відносно модернізації інфраструктури міжрегіонального співробітництва. Встановлюючи сутність поняття модернізації інфраструктури міжрегіонального співробітництва, перш за все, слід зазначити, що під міжрегіональним співробітництвом розуміється взаємоузгоджена діяльність як усередині держави так і за її межами органів державної влади, органів влади адміністративно-територіальних одиниць, органів місцевого самоврядування, юридичних осіб, громадських організацій, яка здійснюється на підставі чинного законодавства з метою вирішення спільних економічних, соціальних, культурних, екологічних та інших питань. За результатами попередніх досліджень встановлено, що інфраструктура міжрегіонального співробітництва являє собою сукупність елементів, які створюють і регулюють умови, необхідні для безперебійного функціонування господарських взаємозв'язків та взаємодії суб'єктів і об'єктів регіональної економіки.

Дослідження, що містяться в науковій та спеціальній літературі, дозволили з'ясувати, що модернізація відображає процеси змін і оновлення в технологічному та соціальному розвитку суспільства як у глобальному масштабі, так на рівні кожної країни, галузі й окремого підприємства, та супроводжується структурно-технологічними змінами у виробництві, інвестиційній та інноваційній діяльності, інституціональному устрої держави, у змісті економічної політики, яка проводиться стосовно нових сучасних вимог. При цьому модернізація виступає як інтегральний процес, який включає в себе сукупність часткових процесів перетворення і є основою досягнення стійкого, збалансованого та інноваційного руху і розвитку соціально-економічних систем різних рівней [1].

Ковальчук Е.А. розглядає модернізацію як комплексний проект по удосконаленню діяльності не лише у виробничому та техніко-технологічному аспекті, а й включає удосконалення інфраструктури та ураховує зміни у зовнішньому середовищі підприємства [2, с. 11]. Під модернізацією інфраструктури міжрегіонального співробітництва у контексті економічних категорій доцільно розуміти комплекс інноваційних дій, які стосуються організації, мотивації, планування та контролю, спрямованих на удосконалення діючої моделі міжрегіонального співробітництва. Модернізацію інфраструктури міжрегіонального співробітництва доцільно розглядати через систематизацію умов зовнішньої сфери її функціонування.

Метою модернізації інфраструктури слід вважати підвищення ефективності міжрегіонального співробітництва. Модернізацію інфраструктури міжрегіонального співробітництва доцільно розглядатися як конкретні зміни та удосконалення наступних сфер: матеріальної; нормативно-правової; інформаційно-аналітичної; фінансової; кадрової. У цьому контексті модернізація передбачає розробку інноваційних дій для кожної з зазначених сфер міжрегіонального співробітництва, сукупність яких створює зовнішні умови функціонування регіональної інфраструктури (виробничої та невиробничої).

Таким чином, забезпечення модернізації інфраструктури міжрегіонального співробітництва передбачає систематизацію зовнішніх умов її функціонування для кожної із видів виробничої і невиробничої інфраструктури та розробку комплексу інноваційних дій, які стосуються організації, мотивації, планування

та контролю, спрямованих на удосконалення діючої моделі міжрегіонального співробітництва.

Список використаних джерел

1. Бойко О. С. Сутність модернізації в контексті сучасної економічної категорії / О. С. Бойко, М. Д. Балджи // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – Херсон, 2015. – № 11, Ч. 1. – С. 64-67.
2. Ковальчук Ю.А. Методология и инструментарий стратегического управления модернизацией промышленных предприятий в условиях инновационной экономики: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: спец. 08.00.05 Экономика и управление национальным хозяйством / Е.А. Ковальчук – Санкт-Петербург, 2011. – 40 с.

Васильчук Н.О., канд. экон. наук,
Институт економіко-правових досліджень НАН України

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ФОРМИ МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Не дивлячись на намагання уряду, місцевих органів управління, підприємців, сьогодні, втілення регіональних ініціатив щодо формування транскордонних кластерів, функціонування євро регіонів, технопарків, тощо в українсько-російському просторі унеможливлено. Необхідно налаштувати принципи нові взаємовідносини, через пошук найліпших організаційних форм, з точки зору специфіки регіону. Поєднувати як традиційні так і новітні ОФМС, задля стимулювання соціальної відповідальності та тримання цільової регіональної вигоди.

Метою дослідження є узагальнення наукових точок зору відносно тлумачення поняття організаційна форма, задля формування сутності традиційних та новітніх організаційних форм.

Серед поширених організаційних форм міжрегіональних зв'язків в яких регіони виступають як повноправні суб'єкти І. Сторонянська виділяє: формування мезоінтеграційних об'єднань – євро регіонів, створення спеціальних вільних економічних зон (СЕЗ) та територій пріоритетного розвитку (ТПР) у прикордонних регіонах, міжнародні транспортні коридори, розвиток яких зараз визнано загальнонаціональним пріоритетом в Україні [1, с. 20].

А. Омарова вважає, що міжрегіональні та зовнішньо економічні зв'язки можуть реалізовуватися в таких формах як: вибір науко-технічної кооперації, бартерний обмін, фінансово-кредитна діяльність, міграція трудових ресурсів, інформаційний обмін, використання і освоєння природних ресурсів [2].

Н. Павліха виокремлює такі форми як: взаємний товарообмін, науково-технічна співпраця, інвестиційна, фінансово-кредитна діяльність, транспортна співпраця [3, с. 74-79].

І. Заблудська до сучасних організаційних форм міжрегіонального співробітництва відносить: кластери, міські агломерації, регіональні мережі, транспортні коридори, міжрегіональні союзи промисловців, міжрегіональні асоціації підприємців, міжрегіональна корпорація, регіональні угоди і проекти, євро регіони тощо, які сприяють прискоренню обігу матеріальних, фінансових, інформаційних, трудових ресурсів регіонів та підвищення ефективності їх використання

завдяки застосовуванню переваг та можливостей сучасних організаційних форм міжрегіонального (транскордонного) співробітництва [4, с. 22].

Серед нових форм співробітництва автори Н. Мікула та В. Толкованов виділяють транскордонні кластери, які в свою чергу охоплюють суміжні прикордонні території сусідніх держав до складу яких входять інституції та підприємства розміщені по обидві сторони кордону [5].

Виникає питання, що являє собою традиційна, і що таке новітня організаційна форма? Спираючись на викладений матеріал можна зробити висновок, що традиційні організаційні формами – це форми, які притаманні регіону, державі, які вже використовувалися в процесі активізації співробітництва, на формальних (правосуб'єктивних) умовах [6, с. 7].

Новітні організаційні форми – це такі форми, які раніше не використовувалися в рамках певної території та які сприяють створенню нових синергетичних властивостей у інтеграційного чи квазі-інтеграційного об'єднання через складання зусиль раніше автономних учасників, на не формальній (частково правосуб'єктній) основі. Під інтеграцією розуміється поєднання, взаємопроникнення. Об'єднання будь-яких елементів (частин) в одне ціле. Процес взаємозближення й утворення взаємозв'язків. Квазі-інтеграція – створення альянсів між компаніями, які зацікавлені в інтеграції без переходу прав власності [6, с. 7-8].

Список використаних джерел

1. Сторонянська І. З. Організаційно-економічні основи міжрегіонального співробітництва прикордонного регіону (на прикладі Західного регіону України) : автореф. дис.. канд. екон. наук : спец. 08.10.01. «Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка» / І. З. Зорянська Львів. – 2002, с.20
2. Омарова А. Е. Державне регулювання міжрегіонального співробітництва в економічній сфері: дис. канд. економ. наук. Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, Харків, 2009.
3. Павліха Н. В. Концептуальні засади управління проектами сталих просторових систем / Н. В. Павліха, Ю. В. Марчук // Управління розвитком складних систем. - 2014. - Вип. 18. - С. 74-79. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Urss_2014_18_15.pdf.
4. Заблудська І. В. Інфраструктурне забезпечення активізації міжрегіонального співробітництва в Україні: стан та задуми / І. В.Заблудська, Є. М. Ахромкін / Прометей 2013 № 1(40), С. 22 [Електронний ресурс] - Режим доступу file:///C:/Users/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80/Downloads/Prom_2013_1_4.pdf.
5. Мікула Н. А. Міжтериторіальне та транскордонне співробітництво: Монографія. – Львів: ІРД НАН України, 2004. – 395 с.
6. Васильчук Н.О. Обґрунтування вибору новітніх організаційних форм міжрегіонального співробітництва: Доповідна записка / Інститут економіко правових досліджень НАН України / – Київ, 2015.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА И ЭКОЛОГИЯ

В классической этике сфера ответственности традиционно ограничивалась локальным пространством, субъектом моральной ответственности признавался конкретный индивид, а объектами – ограниченный круг лиц, непосредственно затронутых поступком. Сегодня же масштабы воздействия человека на окружающий мир изменились, серьезно трансформировав условия его жизнедеятельности. Под воздействием промышленной, а затем и научно-технической революции сфера моральной ответственности расширилась, прежде всего, за счет включения в нее экологической ответственности. Не менее серьезная трансформация произошла и с пониманием субъекта ответственности. Дифференциация труда и профессиональных обязанностей привели к «распылению», «размыванию» ответственности. Человек, превратившийся в деталь сложных социальных механизмов, как правило, не ощущает персональной ответственности за экологические проблемы и склонен возлагать ее на коллективы, организации, социальные практики, государство.

В конце XX столетия в общественной жизни проявлялись признаки смещения ответственности с индивидуального на планетарный уровень. Однако глобализация ответственности не привела к автоматическому решению экологических проблем. Заявления международных органов звучат достаточно убедительно, однако на практике они часто остаются декларативными, оторванными от конкретных задач и реальных действий.

Таким образом, хотя сложности, которые возникают на уровне глобальной ответственности, отличаются от сложностей, ассоциируемых с ответственностью индивида, они представляют такие же труднопреодолимые препятствия на пути решения экологических проблем. В связи с этим в последнее время все большую распространенность получает точка зрения, согласно которой ответственность не должна сосредотачиваться исключительно на индивидуальном или глобальном уровне. Наиболее вероятным вариантом решения проблемы представляется делегирование экологической ответственности на средний уровень – уровень организаций.

На организационном уровне категория ответственности конкретизируется, адаптируясь к целям и задачам конкретных организаций. Процесс этой конкретизации привел к формированию концепции корпоративной социальной ответственности, в которой экологическая составляющая является приоритетной. Кроме того на этом уровне легче формализовать экологическую ответственность, свести ее к ряду конкретных алгоритмов действий и оценочных критериев, позволяющих организации интернационализировать свою деятельности, а общественности — оценить ее эффективность и сравнить результаты различных организаций между собой. Поэтому продолжают разрабатываться различные международные нормативы и стандарты, конкретизирующие социальную ответственность бизнеса в целом и экологическую ответственность в частности.

Например, стандарты Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI) [1] позволяют сравнить оценки различных компаний по экономическим, экологическим и социальным показателям их деятельности и

оценить и вклад в устойчивое развитие. В стандарте «Ответственность 1000» (AA 1000) [2] вводятся основные принципы отчетности бизнеса и определяются основания отношений организаций со стейкхолдерами. Стандарт «Социальная ответственность 8000» (SA 8000) [3] сосредоточен на вопросах детского и вынужденного труда, здоровья и безопасности, дискриминации, дисциплинарных практик, рабочих часов, справедливого вознаграждения за труд и т.д. Серия стандартов системы экологического менеджмента (ISO 14000) [4] нацелены на снижение негативного воздействия организации на окружающую среду. Примером комплексного руководства по организационному внедрению стандартов корпоративного поведения, объединившим многие идеи и концепции, связанные с вопросами реализации социальной ответственности бизнеса, служит Международный стандарт по социальной ответственности (ISO 26000) [5]. Экологическая ответственность признается здесь интегральной частью социальной ответственности. При этом экологические вопросы рассматриваются в их связи с другими ключевыми вопросами социальной ответственности: правами человека, социальным развитием, справедливостью и т.д. Соответственно и решать их предлагается в едином комплексе. В контексте социальной ответственности организации общая проблема охраны окружающей среды рассматривается в совокупности таких задач как предотвращение загрязнений, устойчивое использование ресурсов, смягчение климатических изменений и адаптация к ним, защита окружающей среды и биоразнообразия и восстановление естественных мест обитания.

Каждая из задач разбивается на более конкретные подзадачи. Например, для повышения устойчивости использования ресурсов предлагается ориентироваться на повышение энергоэффективности предприятия, снижать ресурсоемкость продукта, повышать эффективность использования материалов, экономить воду и т.д. Любая из подобных подзадач подразумевает совершение определенных действий.

Принятие стандартов позволяет провести своеобразную операционализацию понятия «экологическая ответственность», т.е. разложить его на ряд составляющих, сопоставить с каждым из этих составляющих задачи и конкретные действия и определить индикаторы их исполнения. В рамках такого подхода создается своеобразный мост между теоретическими принципами ответственности и структурами организационного управления. Абстрактная экологическая озабоченность при этом трансформируется, воплощаясь в конкретные управленческие меры, коллективные взаимодействия, институционализированные моральные практики. Перенесение основного бремени экологической ответственности с индивида или человечества на организацию представляется перспективным путем решения проблемы воздействий на природу, равноудаленным как от индивидуальных действий с их низкой эффективностью, так и от глобальных деклараций с их абстрактностью и туманностью. В современных условиях именно социальная ответственность бизнеса является основной платформой для реализации задач экологической ответственности.

Список использованных источников

1. Стандарты Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития (GRI) – [электронный ресурс] режим доступа: <http://www.globalreporting.org/Home>.
2. Стандарт «Ответственность 1000» – [электронный ресурс] режим доступа: <http://www.accountability.org/>.
3. Стандарт «Социальная ответственность 8000» – [электронный ресурс] режим

доступа: <http://www.sa-intl.org/>.

4. Стандарты системы экологического менеджмента (ISO 14000) – [электронный ресурс] режим доступа: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standar/environmental_management.htm.

5. Международный стандарт по социальной ответственности (ISO 26000) – [электронный ресурс] режим доступа: http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_standards/social_responsibility.htm.

Долгалева Е.В., д-р наук по гос. упр., проф.,
Донбасская национальная академия строительства и архитектуры

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ (ПРИНЦИПЫ, КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ)

Управление устойчивым развитием территорий должны основываться на принципах, критериях и показателях (индикаторах) устойчивого развития.

В докладе Международной комиссии ООН по окружающей среде и развитию (МКОСР) [1] концепция устойчивого развития включает следующие принципы:

1) человечество способно придать развитию устойчивый и долговременный характер, с тем, чтобы оно отвечало потребностям ныне живущих людей, не мешая будущим поколениям возможности удовлетворить свои потребности;

2) в основе устойчивого развития лежит бережное отношение к имеющимся глобальным ресурсам и экологическому потенциалу планеты; нищета не является неизбежной и не есть зло в себе. Для обеспечения устойчивого и долговременного развития необходимо удовлетворить элементарные потребности всех людей и всем предоставить возможность реализовать свои надежды на более благоприятную жизнь;

3) для устойчивого глобального развития требуется, чтобы, кто располагает большими средствами, согласовали свой образ жизни с экологическими возможностями планеты;

4) устойчивое развитие представляет собой не неизменное состояние гармонии, а процесс изменений, в котором масштабы эксплуатации ресурсов, направление капиталовложений, ориентация технического развития и институциональные изменения согласуются с нынешними и будущими потребностями. Последний пятый принцип концепции устойчивого развития часто недооценивается и недопонимается украинской наукой и практикой, в то же время он представляется наиболее важным с точки зрения её практической реализации.

Критерии устойчивого развития – это стратегические направления практической деятельности для осуществления принятых принципов. Каждый критерий может быть оценен по совокупности характеризующих его индикаторов. Выработка системы критериев, позволяющих оценить существующие тенденции в достижении устойчивости развития всего человеческого сообщества, его стран и составляющих их регионов, а также рассматривать данный процесс в динамике, осуществлять прогнозы развития и сопоставления в данном контексте между регионами, является одной из основных проблем перехода к устойчивому развитию. Индикаторы устойчивости (или показатели) – это количественные и качественные характеристики критериев устойчивого развития. Совокупность инди-

каторов позволяет оценить направление изменений развития, соответствующих конкретному критерию.

Разработка индикаторов устойчивого развития возможна на трех уровнях: национальном, региональном, местном. На этих трех уровнях могут разрабатываться свои собственные системы индикаторов, обладающие индивидуальными особенностями. Мировой опыт в области разработки индикаторов устойчивого развития показывает, что существует два основных подхода к их построению: 1) построение системы индикаторов, каждый из которых отражает отдельные аспекты устойчивого развития; 2) построение интегрального, агрегированного индикатора, на основе которого можно судить о степени устойчивости социально-экономического развития страны или региона. Агрегирование обычно осуществляется на основе трех групп показателей: эколого-экономических, эколого-социально-экономических, экологических. Широкое признание в мире получила система экологических индикаторов ОЭСР (организация экономического сотрудничества и развития) [2]. В основе системы индикаторов ОЭСР лежит модель «давление-состояние-реакция» (рис. 1).

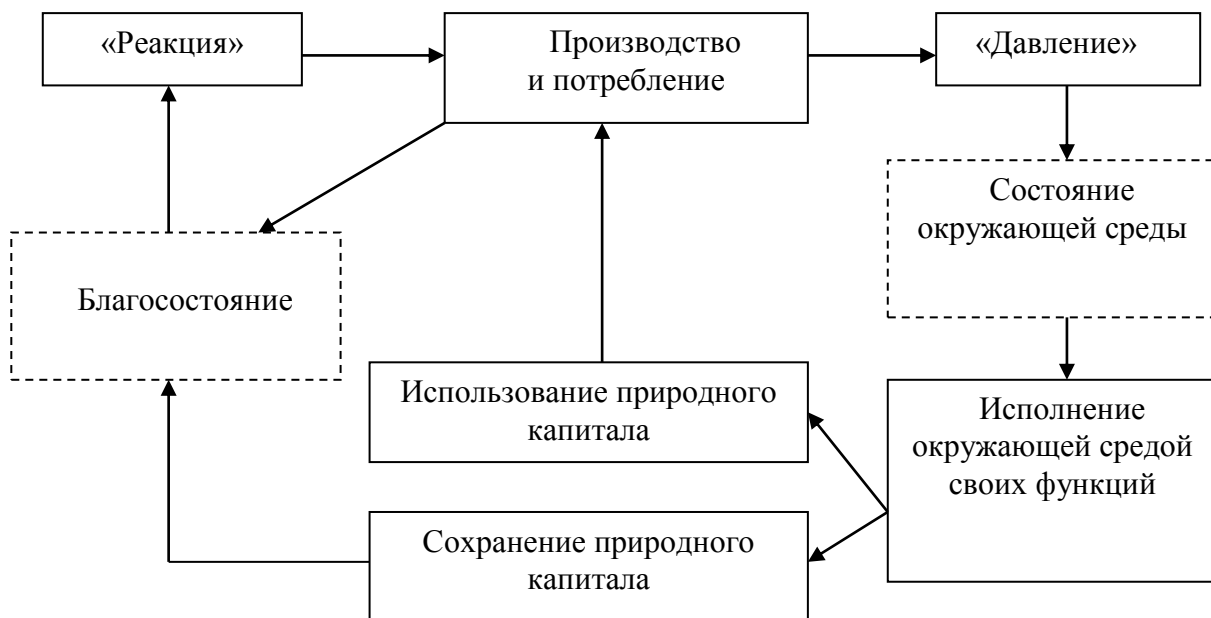


Рис. 1. Модель «давление-состояние-реакция»

Данная модель выявляет причинно-следственные связи между экономической деятельностью, экологическими и социальными условиями и помогает лицам, принимающим решения и общественности увидеть взаимосвязь этих сфер и выработать политику для решения возникающих проблем. Поэтому она представляет собой механизм отбора и организации показателей (индикаторов) в удобной форме. Эта модель определяет в известной степени социальное партнерство как инструмент устойчивого развития регионов.

Список использованной литературы

1. <http://www.un.org/ru/ga/pdf/brundtland.pdf>
2. <http://www.oecd.org/>

ВПЛИВ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ НА АКТИВІЗАЦІЮ МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

На сталий соціально-економічний розвиток регіонів чинить вплив значна кількість факторів, ключову роль серед яких відіграє наявність розгалуженої і потужної інфраструктури. Виконуючи інтегруючу функцію та формуючи загальні передумови відтворювального процесу, її функціонування спрямоване на обслуговування основних галузей виробничої та невиробничої сфер.

Так само, в сучасних умовах глобалізації, важливу роль в зростанні рівня життя територій відіграє міжрегіональне співробітництво. Цей інтеграційний процес та встановлені в його результаті зв'язки відображають сучасний стан ресурсного забезпечення і поділу праці в регіонах, а також взаємозалежність їхніх виробничих і продовольчих комплексів, співпраці в науковій і соціальній сферах тощо. Ці зв'язки проявляються в різноспрямованих потоках робочої сили, продовольства, сировини та готової продукції, що склалися в даний період часу. Їх функціонування та активізація потребують не тільки законодавчої і інформаційної підтримки, а вимагають наявності та якісного обслуговування з боку відповідної сукупності інфраструктурних об'єктів співпрацюючих чи транзитних регіонів.

У зв'язку з цим актуалізується необхідність координування активізації міжрегіонального співробітництва та трансформації виробничої інфраструктури регіонів. Саме з метою визначення теоретичного підґрунтя впливу цих процесів один на одного та на зростання рівня соціально-економічного розвитку і проведено дане дослідження.

«Виробнича інфраструктура регіону - це сукупність галузей, тобто організаційно відокремлених об'єктів, які забезпечують нормальний хід суспільного виробництва через надання послуг з обміну результатами діяльності між підприємствами матеріального виробництва» [1, с.29].

Виробнича інфраструктура не створює матеріальних благ, а тільки надає необхідні засоби для виконання сферою виробництва своєї діяльності. Її цільова орієнтація полягає в забезпеченні через послуги, що надаються економічним суб'єктам регіону, ефективності основного виробничого процесу.

Виробнича інфраструктура носить міжгалузевий характер, бо складається з різних галузей, та призначена для забезпечення виконання функцій в декількох секторах економіки, інтегруючи їх. Виділяють наступні види виробничої інфраструктури: вантажний транспорт; будівництво виробничих об'єктів; підприємства зв'язку; енергетичне господарство; підприємства матеріально-технічного забезпечення (логістичний комплекс); інформаційна система; інженерні комунікації.

Внутрішніми функціями виробничої інфраструктури є: забезпечення просування товарів, робіт, послуг, що випускаються (надаються) виробничим комплексом регіону; постачання сировинних та енергетичних ресурсів підприємствам регіону; забезпечення перетікання інформаційних ресурсів. Зовнішні її функції пов'язані з забезпеченням сталого розвитку регіону. Виходячи з цього, можна стверджувати, що з одного боку, виробнича інфраструктура виступає як фактор, який організує економічний простір, забезпечуючи відповідний рівень еко-

номіки, що впливає на якість життя населення. З іншого, її розвиненість залучає до регіону нові виробничі структури, створюючи передумови до подальшого зростання, створюючи мультиплікаційний ефект.

Отже, ефективність розвитку економіки регіону на пряму залежить від формування розвинутої системи виробничої інфраструктури. Вона створюється для надання виробничих послуг та забезпечення матеріального обігу в національній і регіональній економіці, а також слугує виразу інтересів матеріального виробництва та промисловості, стимулюючи чи де стимулюючи розвиток відповідних територій. Цей її основний економічний зміст корелює з метою міжрегіонального співробітництва, що актуалізує побудову зв'язку між ними.

«Міжрегіональне співробітництво - це взаємоузгоджена діяльність як у середині держави так і за її межами органів державної влади, органів влади адміністративно-територіальних одиниць, органів місцевого самоврядування, юридичних осіб, громадських організацій, яка здійснюється на підставі чинного законодавства з метою вирішення спільних економічних, соціальних, культурних, екологічних та інших питань» [2, с.49]. Воно має велике значення для розвитку регіонів, бо є тим новітнім інструментом інтеграційного розвитку, який не тільки вирішує проблемні питання забезпечення життєдіяльності регіону, але й будує підґрунтя для економічного зростання.

Даючи можливість більш раціонально використовувати наявний економічний та ресурсний потенціали, вирішувати конкретні соціальні та економічні проблеми територій, міжрегіональне співробітництво є однією з найважливіших форм регіонального розвитку. Участь у ньому надає регіонам наступні переваги:

- більш широкий доступ суб'єктів господарювання до ресурсів: фінансових, трудових, матеріальних, новітніх технологій;
- можливість виробляти та постачати продукцію на міжрегіональний ринок, який є більш ємним;
- можливість оперувати на більш широкому інтегрованому, можливо міжнародному, ринковому просторі;
- створення привілейованих умов для суб'єктів господарювання регіонів-учасників, в т. ч. захист від конкурентів-виробників з інших регіонів та країн;
- сумісне вирішення складних спільних соціально-економічних, науково-технічних, екологічних та інших проблем.

Співставлення завдань та цілей цих процесів, їхніх переваг для учасників, дає можливість констатувати наступне. Розвиток виробничої інфраструктури пов'язаний з параметрами і пріоритетами економічного розвитку регіону, його економічною спеціалізацією та ефективним використанням наявних ресурсів, що в свою чергу може бути реалізоване через активізацію міжрегіонального співробітництва. Безпосередньою точкою перетину інтересів учасників двох досліджуваних процесів є забезпечення надання необхідних послуг основному виробництву, об'єктами інфраструктури, що розміщені в різних регіонах. Така співпраця суттєво збільшує результат суспільного виробництва регіонів загалом через підвищення ефективності використання інфраструктурного комплексу.

Необхідно акцентувати увагу на наявності взаємозв'язку стану виробничої інфраструктури і розвитку регіону, з одного боку, та динамікою інвестицій, з іншого. Стан виробничої інфраструктури визначається розвиненістю регіону, і навпаки, саме ця залежність є головним чинником припливу капіталовкладень до основних виробничих та соціальних об'єктів на даній території, в т.ч. в інфра-

структуру, хоча між напрямками інвестування є різниця. «На відміну від інвестицій у галузі промислового виробництва, інвестиції в розвиток інфраструктури мають загальногосподарське значення, оскільки створення інфраструктурних об'єктів приносить більший народногосподарський ефект, ніж витрати на їх формування. Всебічний розвиток виробничої інфраструктури сприяє прискоренню обороту матеріальних ресурсів, зниженню витрат сировини тощо» [3, с.10]. Це, мультиплікує активізацію підприємницької активності та, відповідно, стимулює створення нових міжрегіональних зв'язків та укріплення вже існуючих.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє констатувати наявність прямої залежності між трансформаційним розвитком виробничої інфраструктури регіону та активізацією міжрегіонального співробітництва. Визначено їх різність за сутністю та масштабами, але схожість за інтеграційністю функцій та цілеспрямованістю на економічне зростання. Зроблені висновки та взяття Україною курсу на євроінтеграцію обумовлюють необхідність першочергового узгодження дій окремих владних інституцій та суб'єктів виробничої інфраструктури у сфері стратегічного планування розвитку інфраструктурних систем, особливо виробничих.

Список використаних джерел

1. Жаворонков В.О. Теоретичні засади діагностики транспортної інфраструктури регіону: інституціональний підхід / В. О. Жаворонков // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Вип. 1(2). – С. 28 -32.
2. Васильчук Н.О. Семантичний аналіз складових категорії «елемент інфраструктури міжрегіонального співробітництва» / Н.О. Васильчук // Економіка та право. – 2013. – №3 – С. 45 - 50.
3. Ферару Г.С. Методические подходы к оценке эффективности функционирования производственной инфраструктуры региона в контексте разработки стратегии ее развития / Г.С. Ферару, А.С. Долгов // Региональная экономика: теория и практика. – 2014. – № 17 (344) – С. 9-15.

Камушков О.С., канд. екон. наук, докторант,
Донбаська державна машинобудівна академія

МОДЕЛЮВАННЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ПРОГНОЗУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ

Сьогодні Україна знаходиться на етапі розвитку ринкових відносин що потребує вдосконалення принципів і механізмів функціонування економічних систем різних рівнів. На цьому етапі, в силу істотної нестаціонарності економічних процесів, які мають стохастичний характер є проблематичним адекватне проведення аналізу та прогнозування розвитку економічних систем.

В умовах ринкової економіки особливого значення набуває прогнозування соціально-економічних процесів. Без передбачення можливих ситуацій і наслідків прийнятих рішень неможливим є успішна комерційна діяльність, бізнес - планування, ефективне інвестування тощо.

Прогнози необхідні за двома основними причинами: майбутнє невизначене: повний ефект від рішень, що приймаються в поточний момент не проявляється миттєво, а потребує певного часу [1].

Постійний соціально-економічний розвиток суспільства потребує безперервного ускладнення процедури управління. За ринкових умов прогнозування

стає одним із вирішальних наукових чинників формулювання стратегії та тактики суспільного розвитку. Соціально-економічні прогнози необхідні для: забезпечення досягнення цілей розвитку суспільства, що сприяють зростанню економічних ресурсів для здійснення найімовірніших та економічно ефективних варіантів довготермінових, середньо-термінових і поточних програм; обґрунтування основних напрямів економічної та технічної політики; передбачення наслідків рішень і заходів, що їх вживають у кожен поточний момент [4].

Сучасні умови господарювання потребують максимального розширення сфер прогнозування, подальшого вдосконалення методології та методики розробки прогнозів. Чим вищий рівень прогнозування процесів суспільного розвитку, тим більш ефективним є регулювання та управління цими процесами в суспільстві.

Взаємодія різноманітних процесів зумовлює утворення комбінованих видів процесів: інформаційно-економічних, виробничо-економічних, інноваційно-економічних (у сфері природних процесів), політико-економічних, соціально-економічних та організаційно-економічних (у сфері суспільних процесів). Зв'язок між природними та суспільними процесами опосередковують процеси ринкового та інституціонального регулювання (див. рис. 1).

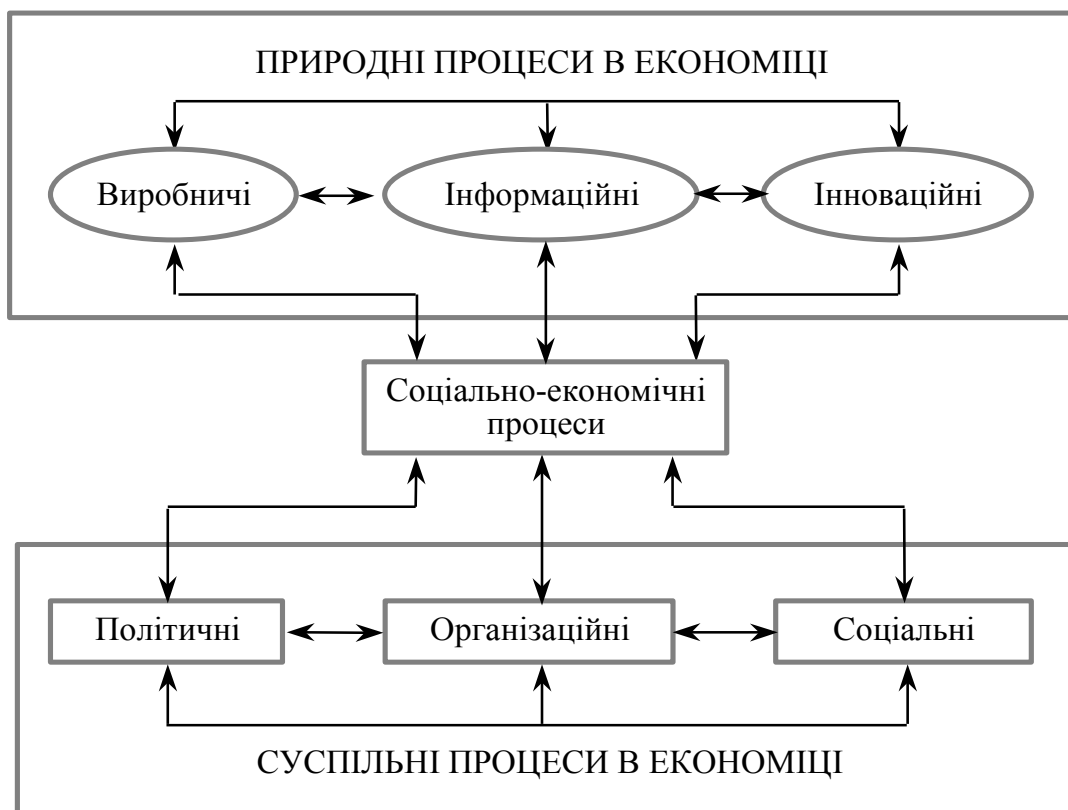


Рис. 1. Соціально-економічні процеси та їхній взаємозв'язок із іншими процесами в економіці

Розповсюдженою методикою прогнозування тих чи інших процесів і явищ служить моделювання. Моделювання вважається досить ефективним засобом прогнозування можливого явища нових або майбутніх технічних засобів і рішень. Вперше для цілей прогнозування побудова моделей була почата в економіці. Модель конструється суб'єктом дослідження так, щоб операції відображали характеристики об'єкта, істотні стосовно мети дослідження. Тому питання про якість такого відображення - адекватності моделі об'єкту - правомірно

вирішувати лише щодо поставленої мети. Конструювання моделі на основі попереднього дослідження і виділення істотних характеристик об'єкта дослідження, його експериментального та теоретичного аналізу, зіставлення результатів з фактичними показниками об'єкта, корегування моделі складають зміст методу моделювання.

Моделювання як один з ефективних засобів пізнання законів і закономірностей навколишнього світу, суть якого полягає в заміні реального процесу певною конструкцією, яка відтворює основні (найістотніші) риси процесу, абстрагуючись від вторинних (неістотних), набуває особливого значення при вивченні закономірностей масових процесів, які недоступні прямому спостереженню і не піддаються експериментуванню. Передусім це стосується соціально-економічних явищ і процесів, закономірності яких формуються під впливом безлічі взаємопов'язаних факторів.

Таким чином, можна виділити, принаймні, чотири аспекти необхідності застосування методів математичного моделювання у прогнозуванні економічних процесів. А саме: вдосконалення системи економічної інформації; інтенсифікація і підвищення точності економічних розрахунків; поглиблення кількісного аналізу економічних проблем; вирішення принципово нових економічних завдань.

Соціально-економічні процеси не є замкнутою системою, на них постійно виявляється зовнішній вплив, який важко передбачити. При цьому реальний кінцевий стан системи з високою часткою ймовірності буде відрізнятися від результатів довгострокового прогнозу. Отже, для підвищення точності прогнозованого кінцевого стану необхідно використовувати короткострокове прогнозування, що також допомагає виявити можливі відхилення від бажаного стану системи. При позитивному прогнозі не потрібно застосовувати жодних управлінських впливів. Але найбільш поширеним є випадок, коли прогнозована ситуація відрізняється від бажаної, тобто спостерігається тенденція до відхилення системи від заданого цільового стану, що призводить до необхідності прийняття коригуючих рішень.

Прийняття певного управлінського впливу має сенс тільки у випадку його ефективності в досягненні поставленої мети. У зв'язку з тим, що результат рішення стає очевидним тільки в майбутньому, перед його прийняттям важливо оцінити можливі наслідки, які воно може спричинити. Отже, сучасні умови господарювання потребують максимального розширення сфер прогнозування, подальшого вдосконалення методології та методики розроблення прогнозів. Чим вищий рівень прогнозування процесів суспільного розвитку, тим ефективніше регулювання та управління цими процесами в суспільстві.

Список використаних джерел

1. Бодров В.Г. Трансформація економічних систем: концепції, моделі, механізми регулювання та управління: Навч. посіб. - К.: Вид-во УАДУ, 2002. - 102 с.
2. Вітлінський В. В. Аналіз, оцінка і моделювання економічного ризику — К.: ДЕМІУР, 1996. — 321с.
3. Вітлінський В. В. Моделювання економіки: Навч. посібник — К.: КНЕУ, 2003. — 333с.
4. Воротін В.Є. Макроекономічне регулювання в умовах глобальних трансформацій: Монографія. - К.: Вид-во УАДУ, 2002. - 392 с.
5. Макроекономічне моделювання та короткострокове прогнозування / За ред. І. В. Крюкової. — Харків: Форт, 2000. - 234с.
6. Порожня В. М. Моделювання економіки: Моногр. — Запоріжжя: ЗДІА, 2001.

ДОМІНАНТНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТЕГІЇ ПОЛІТИКИ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Управління регіональним розвитком у соціально-економічній сфері здійснюється в умовах відсутності формалізованих цілей функціонування регіональних підсистем, інформаційної неповноти, чітко сформованих пріоритетів економічної і соціальної політики, що значно впливає на ефективність управлінських рішень та обґрунтованість вибору стратегій.

Тому головною залишається невирішена проблема: яким чином підвищити впевненість у правильності рішень, що приймаються в умовах невизначеності як на регіональному, так і на державному рівнях. Саме метод системного підходу є перспективним для визначення основних пріоритетів політики регіонального розвитку. Цей метод дозволяє розчленити складні системи на простіші з одночасною взаємодією між елементами, які знаходяться як на одному, так і на різних рівнях ієрархії. Сама процедура, яка реалізовує принципи системного підходу, називається методом аналізу ієрархій (MAI).

Генеральною метою політики регіонального розвитку і політики кожного регіону у сфері соціально-економічного розвитку є постійне зростання життєвого рівня населення на основі стійкого і пропорціонального розвитку економіки. Розглядаються три стратегії можливого розвитку регіону: соціально-орієнтована; промислово-орієнтована; інвестиційно-інноваційна. Кожна стратегія регіонального розвитку передбачає наявність таких сценаріїв: реалістичний, в результаті впровадження якого зберігаються існуючі тенденції змін соціально-економічного розвитку регіону; соціально-орієнтований, в результаті впровадження якого покращуються ендегенні показники соціального розвитку регіону при існуючих тенденціях показників економічного розвитку; економічно-орієнтований, в результаті впровадження якого покращуються ендегенні показники економічного розвитку регіону при існуючих тенденціях показників соціального розвитку; соціально-економічний характеризується покращенням ендегенних показників соціального і економічного розвитку при існуючих тенденціях екзогенних показників; сценарії, при яких покращуються або погіршуються екзогенні показники. Такі сценарії дозволяють показати, як зміна екзогенних змінних змінює величину ендегенних.

За методом аналізу ієрархій проведемо визначення пріоритетних напрямів розвитку для окремих регіонів, а, саме, для Дніпропетровської, Полтавської, Хмельницької, Чернівецької та Волинської областей. За отриманими результатами будується зведена таблицю стратегічних пріоритетів регіонів різних груп розвитку (табл. 1).

Із отриманих результатів чітко проглядається, що у 2010 р. для Дніпропетровської, Чернівецької та Волинської областей пріоритетною була соціально-орієнтована стратегія, для Хмельницької – інвестиційно-інноваційна, для Полтавської – промислова стратегія. У порівнянні з 2010 р. пріоритети у 2015 р. не змінилися, а відбулися зміни для соціально-орієнтованої стратегії у сторону збільшення для всіх досліджуваних регіонів. Таким чином, розрахунки вибору пріоритетних стратегій розвитку регіонів показали необхідність, насамперед, важеної соціально-економічної політики. Населення регіонів під час складних

політичних, економічних, соціальних та інших реформ має бути гарантовано соціально захищеним за рахунок реалізації політики регіонального розвитку. Стратегія регіонального розвитку в умовах трансформаційних змін економіки держави та несформованого громадянського суспільства не зводиться до стратегії управління регіональним розвитком з боку тільки державної влади. Очевидно, що держава повинна мати свою стратегію, в першу чергу в плані просторового та галузевого розвитку.

Таблиця 1

Стратегічні пріоритети регіонів різних груп розвитку

Регіон	Стратегія	Пріоритет	
		2010 р.	2015 р.
Дніпропетровська область	Соціально-орієнтована	0,44	0,49
	Промислово-орієнтована	0,26	0,18
	Інвестиційно-інноваційна	0,30	0,33
Полтавська область	Соціально-орієнтована	0,35	0,42
	Аграрно-орієнтована	0,26	0,31
	Промислово-орієнтована	0,39	0,23
Хмельницька область	Соціально-орієнтована	0,29	0,37
	Аграрно-орієнтована	0,31	0,20
	Інвестиційно-інноваційна	0,40	0,43
Чернівецька область	Соціально-орієнтована	0,42	0,44
	Аграрно-орієнтована	0,23	0,17
	Інвестиційно-інноваційна	0,35	0,39
Волинська область	Соціально-орієнтована	0,36	0,44
	Аграрно-орієнтована	0,30	0,16
	Інвестиційно-інноваційна	0,34	0,40

Сформована світова практика визнає за державою регіональну політику, спрямовану на підтримку, насамперед, депресивних і проблемних регіонів, при цьому стратегія розвитку благополучних регіонів є прерогативою самих регіонів. Поряд із збереженням за державою адміністративної функції більш ефективною є модель, коли і самі регіони активно визначають свої пріоритетні стратегії розвитку, які розповсюджують свій вплив лише на власні території. Такий механізм реалізації політики регіонального розвитку сприятиме досягненню максимальної ефективності від дій державних та місцевих інституцій та органів місцевого самоврядування.

Мельникова М.В., д-р екон. наук, доцент, пров. наук. співроб.,
Інститут економіко-правових досліджень НАН України

ПРО ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ІНВЕСТИВАННЯ ПРОЕКТІВ РОЗВИТКУ МІСЬКИХ АГЛОМЕРАЦІЙ

Соціальне інвестування являє собою прямі приватні і державні вкладення в галузі економіки, які на кожному конкретному етапі розвитку економічної системи істотно впливають на процеси відтворення, а чиста приведена вартість, прямий дохід у часі і його надходження в довгостроковому періоді сприяє стійкому економічному зростанню.

У даний час спостерігається соціальна активність українського бізнесу, яка пояснюється прагненням сформувати стабільні внутрішні ринки, зробити внесок у поліпшення соціально-економічного становища своїх співробітників, якість життя населення території присутності. Однак українська модель соціального інвестування на сьогоднішній день знаходиться в стадії розвитку. Тому в даний час можна виділити лише загальні риси соціальної відповідальності українських бізнес-структур: зовнішня і внутрішня спрямованість соціального інвестування українського бізнесу; участь в соціальних проектах підприємств середнього і великого бізнесу; здійснення соціальних програм безпосередньо підприємствами і програм, ініційованих на національному та регіональному рівні.

Внутрішні соціальні інвестиції українськими бізнес-структурами здійснюються у розвиток персоналу (підвищення кваліфікації); охорону здоров'я (створення сприятливих умов праці, медичні огляди, програми оздоровлення); ділова практика компанії (підвищення іміджу та репутації); ресурсозбереження. Зовнішньо спрямовані соціальні інвестиції використовуються на реалізацію інноваційних проектів; екологічну безпеку; підтримку незахищених верств населення, утримання та будівництво об'єктів житлово-комунальної інфраструктури, об'єктів культурного і соціального призначення.

У рамках великих міст та агломерацій найбільш ефективними є соціальні інвестиції у розвиток інфраструктури, взагалі, та комунальної інфраструктури, зокрема. Комунальна інфраструктура включає систему виробничих та майнових об'єктів, які пов'язані технологічно та організаційно, діяльність яких спрямована на задоволення потреб у комунальних послугах та забезпечення життєдіяльності населення. Міська агломерація включає компактно розташовану на певній території групу поселень за рахунок встановлення і розвитку тісних економічних і культурних зв'язків. Управління проектами у рамках міських агломерацій передбачає використання принципово нових форм методів та інструментів територіального планування і розвитку. Це пов'язано з необхідністю забезпечення економічної взаємодії між органами місцевого самоврядування територіальних громад, які входять до агломерації, щодо задоволення загальних потреб та інтересів.

У відповідності до законодавства економічна взаємодія між територіальними громадами може здійснюватися у формі співробітництва та партнерства. Передумовами співробітництва (партнерства) територіальних громад у рамках міських агломерацій є спільні інтереси, можливості спільного використання ресурсів, наявність повноважень та можливість їх здійснювати.

Співробітництво територіальних громад звичайно здійснюється у таких формах, як створення консультативного органу, реалізація короткострокового проекту, створення асоціації, підписання договору про постійну співпрацю у відповідній сфері, формування спільних підприємств з передачею їм частини власних повноважень.

На підставі встановлення економічної взаємодії забезпечується можливість залучати, консолідувати ресурси, які належать окремим територіальним громадам, та досягти рівня їх концентрації, що дозволяє скористатися ефектом масштабу та шляхом мінімізації витрат за рахунок маневрування ресурсами отримувати синергетичний та агломераційний ефект.

Зазначені обставини необхідно враховувати при обґрунтуванні проектів розвитку комунальної інфраструктури у рамках міських агломерацій на засадах соціального інвестування.

В процесі вибору проектів для соціального інвестування бізнес-структура повинна дотримуватися таких принципів: про-активності (що полягає у прагненні вкласти кошти таким чином, щоб надати максимальну користь з урахуванням прибутковості); орієнтованості на розвиток інфраструктури; сприяння економічному і соціальному зростанню території та створення умов для подальшого підвищення рівня життя і підтримки економічної стабільності.

Реалізація проектів звичайно здійснюється шляхом використання механізмів державно-приватного партнерства. В процесі управління проектами на засадах державно-приватного партнерства необхідно дотримання відповідних принципів, користування нормативно-правовими, економічними та організаційними методами, визначення ефекту (корисності та вигоди) для кожного учасника, оцінювання ризиків та можливостей управління ними.

Особливої уваги потребують комунікаційні ризики, які можуть виникнути між територіальними громадами, що складають агломерацію, та бізнесом як в процесі консолідації ресурсів, так і розподілу та використання результатів впровадження проектів, що реалізуються на засадах соціального партнерства. Запобігання ризиків сприятиме використанню моделі управління комунікаціями на підставі експертних технологій та ігрових методів.

Врахування визначених особливостей процесу соціального інвестування у рамках міських агломерацій дозволить підвищити обґрунтованість відповідних рішень і сприятиме їх успішній реалізації, отриманню ефекту та підвищенню якості життя населення.

Попова І.А., канд. екон. наук, ст. наук. співроб.;

Перепелюкова О.В., канд. екон. наук,

Інститут економіко-правових досліджень НАН України

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТРАНСКОРДОННОГО СПІВРОБІТНИЦТВА УКРАЇНИ

За сучасних умов інтенсифікації євроінтеграційних процесів України, а також подій, що відбуваються на Сході України, зростає роль транскордонного співробітництва, завдяки чому відкриваються нові можливості і постають нові виклики щодо сталого розвитку прикордонних регіонів. В межах суміжних прикордонних регіонів поглиблюється взаємодія в економічній, соціальній, науково-технічній, культурно-освітній, екологічній та інших сферах для вирішення спільних та ідентичних проблем, а також розробляються та втілюються механізми підвищення конкурентоспроможності цих територій. Саме спільні узгоджені дії суб'єктів транскордонного співробітництва в межах їх повноважень, які перебувають під юрисдикцією двох і більше договірних сторін, дозволяють виявити, одержати та нарощувати позитивний синергетичний ефект для прискорення соціально-економічного розвитку периферійних прикордонних регіонів. В Україні транскордонне співробітництво як інструмент підвищення конкурентоспроможності прикордонних територій та чинник прискорення інтеграційних процесів відображено у Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року. Сьогодні не викликає сумніву, що транскордонне співробітництво є одним із важливих стратегічних напрямів розвитку прикор-

донних регіонів, який створює додаткові можливості вирішення проблемних питань щодо умов життєдіяльності прикордонних регіонів та інтенсифікації інтеграційних процесів Україна-ЄС у регіональному вимірі. Проте, регіональні органи влади та органи місцевого самоврядування не повною мірою використовують можливості транскордонного співробітництва та не акцентують увагу на особливостях економічних явищ і процесів, що виникають в прикордонні. Складність процесів і явищ, які нині спостерігаються у транскордонному просторі України, актуалізує значимість формування і реалізації політики транскордонного співробітництва, з врахуванням можливостей та імовірних викликів в транскордонному просторі.

Сучасна концепція транскордонного співробітництва в сфері регіонального розвитку, насамперед, передбачає переосмислення уявлень про адміністративно-територіальний устрій країни, про жителів прикордонних територій, про розвиток цих територій, властиві їм проблеми та ін. Жителі прикордонних регіонів найчастіше виявляються в досить не вигідному положенні, випробовуючи на собі всі тяготи обмежень, пов'язаних з пересуванням людей, товарів, ідей та послуг. До того ж, перебуваючи на периферії країни, вони відчують традиційну неухважність до них з боку центральної влади та стають заручниками регіональних диспропорцій розвитку. Для самостійного ж вирішення своїх проблем у таких регіонах немає ні коштів, ні можливостей. Як результат, багато регіонів перетворюються в депресивні, відсталі території [1].

Втрачені зв'язки із регіонами Донбасу та АР Крим, потребують пошуку нових шляхів співпраці із іншими регіонами у багатьох питаннях, зокрема у соціальній, виробничій, енергетичній та інших сферах. Одним із важливих напрямів розширення міжнародної співпраці щодо соціально-економічного відновлення Донбасу та створення нових робочих місць для переселенців і населення Донецької та Луганської областей. Реконструкція постраждалих регіонів України вимагає масштабної мобілізації ресурсів, які не можуть бути забезпечені виключним коштом держави. Для вирішення питань, масштаб та складність яких є безпрецедентними, необхідно консолідувати зусилля всіх суб'єктів суспільних відносин України, підприємств великого і середнього бізнесу, міжнародних організацій та країн-донорів, громадських організацій, міжнародних інституційних інвесторів та людей доброї волі. Відновлення постраждалих регіонів України на інноваційній основі може стати потужним українським та міжнародним проектом, найбільшим з часів повоєнного відродження Європи.

Відповідно до сучасних європейських перспектив Україні доцільно планувати свою регіональну політику розвитку транскордонного співробітництва. Для цього узагальнимо існуючі проблеми у сфері транскордонного співробітництва, серед яких можна зазначити: – існуюче інституційне забезпечення ТКС не формує сьогодні цілісну багаторівневу систему управління (координації) транскордонним співробітництвом, окремі її елементи працюють не узгоджено, не мають спадковості у вирішенні завдань; це стосується організаційної структури єврорегіонів; участі у роботі структур Ради Європи та міжнародних регіональних організацій; системи інформування населення, всіх зацікавлених та причетних до розвитку ТКС структур; – система формування регіональної політики щодо розвитку ТКС на державному та регіональному рівнях не є завершеною для всіх прикордонних областей; потребує подальшої розробки концепція спільного розвитку транскордонних регіонів, як це рекомендується ЄС та

передбачено Генеральною схемою планування території України; – використання можливостей транскордонного співробітництва та природно-ресурсного потенціалу транскордонного регіону для вирішення спільних та ідентичних проблем неефективне; спостерігається недостатній рівень розвитку виробничої кооперації між підприємствами сусідніх держав, що зумовлює необхідність втілення нових моделей співпраці, серед яких – формування та підтримка транскордонних кластерів; – механізм державної фінансової підтримки програм та проектів ТКС та розвитку євро регіонів потребує удосконалення; – брак досвіду з розробки конкретних проектів у сфері транскордонного співробітництва, їх подальшого просування у структури ЄС, міжнародні фінансові інституції, інституції з менеджменту на етапі реалізації цих проектів, незабезпеченість кваліфікованими кадрами, особливо районного та селищного рівнів; – недостатній рівень інформаційного забезпечення ТКС, відсутність за окремими винятками достовірної та порівняльної транскордонної статистичної інформації, у тому числі щодо діяльності євро регіонів [2].

Існуючі розбіжності в системах прикордонного і митного контролю, оподаткування, ускладненість процедур взаємної сертифікації товарів і послуг можуть бути усунені при прискореному впровадженні комунікаційно-інформаційних технологій у діяльність прикордонних і митних служб та підприємств України; необхідно забезпечити можливість функціонування у транскордонних регіонах материнських та дочірніх компаній, які знаходяться в межах юрисдикції різних держав. Неадекватність повноважень органів місцевої влади та самоврядування зумовлює доцільність впровадження у регіональну політику принципу субсидіарності. Для прийняття обґрунтованих управлінських рішень на державному та регіональному рівнях доцільно впровадити систему моніторингу транскордонного співробітництва. Вирішення цих проблемних питань у системі реалізації регіональної політики в контексті європейського бачення визначає перспективи розвитку транскордонного співробітництва України.

Список використаних джерел

1. Стан та перспективи розвитку інфраструктури регіонів України [Електронний ресурс] / Фонд ім. Фрідріха Еберта. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/11_NPE_2013/Economics/10_134180.doc.htm
2. Мікула Н.А. Транскордонні кластери / Н.А.Мікула, О.І. Пастернак // Регіональна економіка: науково-практичний журнал / Засновник — Інститут регіональних досліджень НАН України; гол. редактор В.С. Кравців. — 2009. — № 2. — С. 228—229.

Прочан І.І., студентка,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»

ВПЛИВ ВІЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ЗОНИ НА ЕКОНОМІКУ КРАЇНИ

Вільні економічні зони на території України почали з'являтися майже одразу після прийняття її Незалежності. Вже багато кого з науковців цікавила ця тема - Бойко М., Бородюк В., Дергачов В. та інші. Вони досліджували питання доцільності та наслідки діяльності ВЕЗ на території України. Проте ніхто й досі

не може сказати точно: чи є потреба країни у цих самих ВЕЗ? Аналіз доцільності створення СЕЗ в ході проведеного дослідження було здійснено на прикладі СЕЗ «Славутич». СЕЗ «Славутич» була створена у 1999 р., основною метою її є створення нових робочих місць особливо для колишніх працівників Чорнобильської АЕС. Так, рівень працевлаштування незайнятих громадян у даному місті наведено на рис. 1.

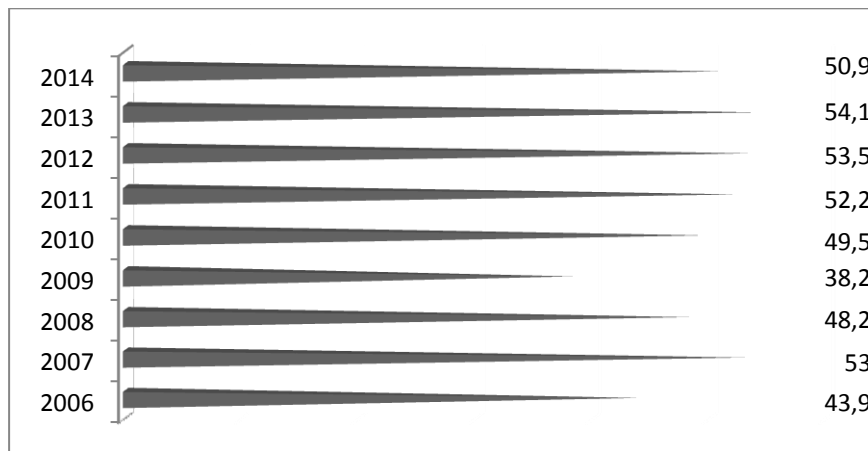


Рис. 1. Рівень працевлаштування незайнятих громадян у відсотках в період 2006-2014 рр. [1]

Дана динаміка показує, що на кінцевий період рівень працевлаштування зріс на 7%. Середня тривалість пошуку роботи у м.Славутич (з моменту реєстрації в службі зайнятості) становить 75 днів [1]. В той час, як протягом 1999 р. працевлаштування незайнятих громадян складало 21,4% [2]. Тобто ми бачимо зниження рівня безробіття у м.Славутич. Динаміка зміни кількості створених робочих місць наведена на рис. 2.

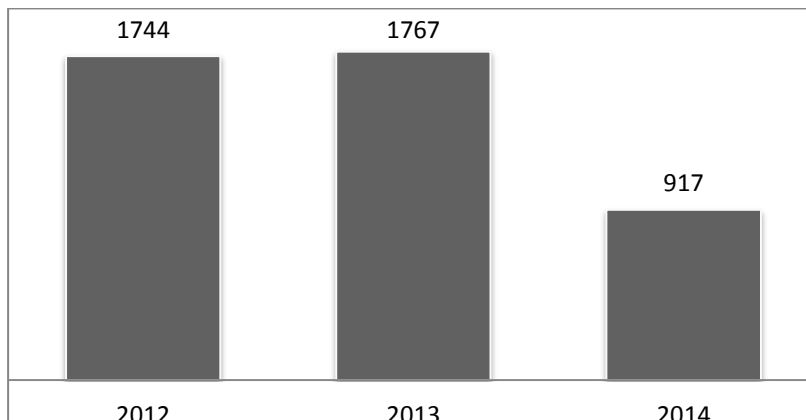


Рис. 2. Кількість новостворених робочих місць в період 2012-2014 рр. [1]

Робочі місця створюються, проте не так активно, як у минулі роки. Проте це не можна назвати недоліком, адже однією з цілей ВЕЗ «Славутич» було працевлаштування колишніх працівників Чорнобильської АЕС, саме тому кількість робочих місць скорочується з кожним наступним роком. Динаміка зміни обсягів реалізації продукції, виробленої на території СЕЗ «Славутич», наведена на рис. 3. Обсяг реалізованої продукції зріс більш, ніж у п'ять разів за 6 років. А в порівнянні з 2000 р. і того більше – на той час обсяг реалізованої продукції, ро-

біт та послуг складав усього 299,302 тис. грн. [3]. Також в місті значна увага приділяється розвитку початкового, середнього та малого підприємництва. У 2015 році на фінансування Програми розвитку в м. Славутичі з загального фонду місцевого бюджету пішли надходження в обсязі 42,0 тис. грн. Станом на початок 2014 р. кількість діючих малих підприємств в м.Славутичі становить 303 одиниці, що у розрахунку на 69% перевищує середній показник по Київській області [1].

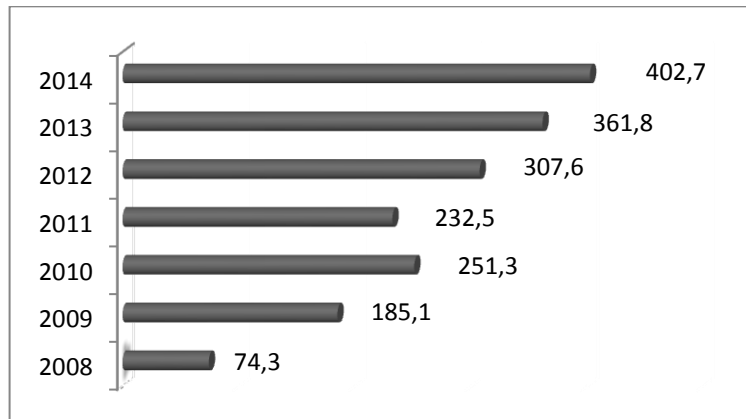


Рис. 3. Обсяг реалізованої продукції, робіт та послуг у млн. грн. [1]

За всіма даними, що були переглянуті на прикладі ВЕЗ «Славутич», можна зробити певні висновки. По перше, діяльність конкретно цієї зони була і є продуктивною – не кожне місто може похвалитися такими показниками товарообігу та зменшення безробіття. По друге, на прикладі даної економічної зони бачимо доцільність таких зон, адже є не тільки економічні, а й соціальні позитивні наслідки. Проте не всі зони принесли такого бажаного результату, як очікували. Вважаю, що причиною невдач стала неправильна постановка цілей. У ВЕЗ «Славутич» була конкретна мета – допомогти людям, які постраждали від наслідків трагедії на ЧАЕС, втратили роботу, дім. Людям потрібна була допомога і держава надала той поштовх у вигляді вільної економічної зони. Таким чином з вищесказаного бачимо, що такі зони будуть доречними у регіонах та областях, де слаборозвинена промисловість (або її зовсім немає). Наприклад, на заході нашої держави. Підтримка малого та середнього бізнесу, мале оподаткування та інші пільги допоможуть вийти проблемним та депресивним областям України на новий рівень та згодом підняти державну економіку.

Список використаних джерел

1. Програма соціально-економічного та культурного розвитку міста Славутича на 2015 рік в рамках Стратегічного плану соціально-економічного розвитку міста Славутича до 2020 року - [Електронний ресурс]
2. Информационный бюллетень Славутичского городского центра занятости - [Електронний ресурс]
3. Постанова КМУ Про Програму створення додаткових робочих місць для працівників Чорнобильської АЕС, які вивільняються після закриття станції, та жителів м. Славутича - [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1411-2001-п>

STRUCTURAL CHANGES AND UNEMPLOYMENT

Unemployment and structural changes remains the main challenges of post Soviet countries. We think the reason is that current trends of unemployment facing these countries is largely a problem of structural readjustment, rather than a cyclical business-cycle collapse of demand. It is well known that employment in agriculture is declining, employment in manufacturing remains relatively constant or hump-shaped, whereas the employment in service sector is gradually increasing through the development path. This latter change is taking place despite the continuously rising relative prices of services. The existence of a strong link between the degree of economic maturity and the structure of employment/unemployment was already pointed out by economists. As time goes on and communities become more economically advanced, the numbers engaged in agriculture tend to decline relative to the numbers in manufacture, which in their turn decline relative to the numbers engaged in services.

Manufacturing occupations and administrative support used to employ millions. But technological development have enabled many of these middle-class jobs to be automated or moved offshore – a process that is expected to accelerate with growing automation of knowledge-based activities and advances in robotics. The devious part about the "new" global economy is that advanced technologies make particular jobs disappear: Many of these jobs aren't going away to other countries; these jobs are disappearing forever. A lot of companies automated over the last 10 years but didn't cut payroll while times were good (it's illogical, but a certain inertia takes hold that makes it hard to lay people off). But as soon as those firms felt pinched, they'll start cut off. And those jobs are gone, replaced by Mr. Database and Mrs. Web-Portal Interface. Definitely, even if labor is increasingly replaced by machinery in producing physical goods there are still plenty of useful things for people to do that don't involve operating machinery. The problem in making this adjustment is ultimately cultural, if people demand tangibles and there's no labor required in making these, than there is little useful employment for people. If demand shifts in favor of goods that require labor, than people get employed. Stimulus funding can encourage firms to carry a certain amount of bloat, but no stimulus fund can change reality (it's not permanent enough). It may well be that the "structural change" we're seeing is that, structurally, 13% is the new unemployment normal (Table 1). The one thing we can say pretty surely is that there's no demand out there for the kinds of things our workers can do. There doesn't seem to be evidence that there is demand out there for some other kind of thing our workers can't do.

The disparity between unemployment rates as shown in the Table 1 for selected countries suggest that the problem is structural, as unemployment with primary and secondary education within the total unemployment is declining, while unemployment with tertiary education within the total labor force are increasing since 2006.

As we saw the reasons of this problem is mismatch. Firms have jobs, but can't find appropriate workers. The workers want to work, but can't find appropriate jobs. There are many possible sources of mismatch—geography, skills, demography—and they are probably all at work. It must be emphasized that mismatch in demand, rather than a general lack of demand, as some industries such as health care, logging and mining, internet are showing significant rising employment, over the past several

years. We don't think anybody contests that a big shift in demand towards different industries is part of the story. Clearly these countries trained up far too many financial-industry workers, layers and real-estate agents over the past decade, who now need to figure out what else they can do, or learn to do. At this level, the "structural shift" is a shift towards an economy based on free stuff, which is something we still don't really know how to cope with.

Table 1. The disparities between unemployment rate and level of education

	1998				2006				2014			
	Unemployment, total (% of total labor force)	Unempl. with prim. educ. (% of total unempl)	Unempl. with sec. educ. (% of total unempl)	Unempl. with tert. educ. (% of total unempl)	Unemployment, total (% of total labor force)	Unempl. with prim. educ. (% of total unempl)	Unempl. with sec. educ. (% of total unempl)	Unempl. with tert. educ. (% of total unempl)	Unemployment, total (% of total labor force)	Unempl. with prim. educ. (% of total unempl)	Unempl. with sec. educ. (% of total unempl)	Unempl. with tert. educ. (% of total unempl)
Armenia	18,3	7,5	80,3	12,2	28,6	5,8	79,8	14,4	17,1	6	41,4	52,6
Georgia	12,4	3,9	62,5	30,3	13,6	5,1	54,9	39,9	12,4	5	55,1	40,1
Ukraine	11,3	10,4	27,9	61,7	6,8	8,9	52,4	38,7	7,7	4,5	48,3	47,1

Source: <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>

But let's be clear about the politics here: if we accept the structural unemployment argument, it doesn't mean we think there's nothing the government can do to raise employment, and unemployment simply needs to be waited out. The other half, is that unemployment is caused by "uncertainty".

So how can we overcome this mismatch, in order to be more competitive? One way is to have a correct theory of the relationship between actions and outcomes and then to implement actions that achieve our goals. But, in most of the situations we face, we lack such a theory, or if we have one, we are not sure that it is correct. There are a lot of cross countries cases which shedding light on how learning happens and what makes a learning process successful. In theory, workers can adapt to these changes by seeking jobs that include non-routine tasks, which cannot be computerized or robotized (at least not in the foreseeable future). These include highly paid positions like managers and technicians, as well as relatively low-paid jobs in protective and personal services, food preparation, and cleaning, but few "middle-skill" occupations.

As a result, a trend that many believe can be addressed with more and better education. But a high proportion of cognitively capable people do not respond well to formal education and, even for those who do, it is inadequate to provide the insider knowledge and wide-ranging experience needed to adapt, much less innovate, in a dynamic labor market. This shortcoming partly explains the prevalence of highly educated, unemployed young people worldwide.

We think, self-employment is an increasingly attractive option for workers seeking some semblance of job security in an unpredictable and challenging labor market. In order to upgrade aspiring business owners' outlooks, some countries have begun to offer start-up subsidies to unemployed workers. This is another alternative. But, while such policies help to diminish unemployment, their impact is subject to human-capital constraints, with many unemployed workers absence of knowledge, experience, or confidence needed to set-up a new venture.

Confirming this, start-up subsidies should be combined with subsidized entrepreneurial learning. Such apprenticeships would help the workers obtain the experience and the technical skills, know how that they need to take advantage of the oppor-

tunities provided by technological progress. Accordingly with effective subsidy programs, governments can motivate young, successful businesses that are accomplishing recent trends in information technology and correlated areas to take on entrepreneurial apprentices. Primarily selecting and promoting innovative and creative new firms, rather than established companies in traditional industries, is essential, not least because these are the firms that will supply most of the future employment growth.

Nevertheless, learning and simulating would ease the integration of younger workers into the labor force, while helping to cure skills mismatches among more skillful workers. In a dynamic and unforeseeable labor market, workers must be ready for anything. Long run learning could not only help to encourage human capital, lower unemployment, and increase labor productivity; they could also help to increase the innovation and entrepreneurial spirit that finally drive economic growth and development. However, while social evolution through economical reproduction requires generations, we can learn from each other much more quickly through cultural evolution, explaining why certain economies have made so much progress, and so capture with advanced economies. Accordingly, it is what makes social evolution possible, cumulative, and powerful. It is what allows us to learn from others and hence to make progress much faster than if we were to learn by ourselves. In addition, because imitation and learning, we unintentionally discover other ways of doing the same thing (or even new and better things). People are wired to copy others, and we especially prefer to copy the most successful among us. This makes evolutionary sense, as the features of the successful are more likely to be related to their success than those of others.

More constructively, the business world uses imitation through the practice of benchmarking, whereby companies share completion information so that they can all learn what is achievable and whom to try to imitate, thus facilitating the association of “best practices.” To improve, we can start by imitating what successful companies do, without a good theory of why.

References

- 1 Acemoglu, D. and Guerrieri, V.: Capital deepening and non-balanced economic growth. *Journal of Political Economy*, vol. 116, no.3, 467-498 (2008)
- 2 Baily, M.: Macroeconomic implications of the new economy. In: *Economic Policy for the Information Economy*. Federal Reserve Bank of Kansas City (2001)
- 3 Cyclical Unemployment, Structural Unemployment Working Paper No. 13-5 by Peter Diamond 2013 Series
- 4 Robert A. Moffitt Johns Hopkins University, USA, and IZA, Germany; Unemployment benefits and unemployment The challenge of unemployment benefits is to protect workers while minimizing undesirable side effects

СЕКЦІЯ 8
ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА
І ПОЛІТИКА. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РЕАБІЛІТАЦІЇ
ЖЕРТВ АТО ТА ВИМУШЕНИХ ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ

Алексєєва Н.Ф., ст. викладач,
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ТРАКТУВАННЯ ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ
«ЯКІСТЬ ЖИТТЯ»

У сучасній науковій думці відсутні однозначні трактування сутності поняття «якості життя». Існує безліч підходів до визначення цього поняття, що дозволяє розглядати «якість життя» як постійно еволюціонуючу категорію, яка наповнюється різним змістом залежно від часу і точки зору науковців. Проаналізувавши підходи вітчизняних і зарубіжних вчених щодо трактування поняття «якості життя», найбільш повну інформацію можна отримати при аналізі різноманітних підходів щодо визначення змісту цього поняття. В напрямі більш детального вивчення змісту поняття «якості життя», запропоновано розподілити різні трактування досліджуваної категорії за такими підходами: еволюційний та міждисциплінарний (рис. 1).

На рис. 1 відображено дуальність взаємодії міждисциплінарного та еволюційного підходів до трактування поняття «якість життя».

Аналіз історичних тенденцій вивчення феномена якості життя показав, що витоки сучасних концепцій якості життя можна знайти в працях стародавніх мислителів. В процесі еволюційного розвитку відбувається становлення «якості життя» як соціальної категорії.

Різноманіття у визначенні «якості життя», як складової добробуту населення, обумовлено розходженням предметів дисциплін, якими займалися дослідники (соціальної, економічної, екологічної, медичної тощо), а також їх світоглядно-філософською позицією або приналежністю до тієї або іншої наукової школи [2]. Кожна з галузей наук пропонувала своє трактування даного поняття, надаючи йому специфічні риси.

З філософської точки зору якість життя – це комплексна інтегральна характеристика положення людини в різних соціальних системах, що виражає ступінь її соціальної волі, можливостей всебічного розвитку, сукупність культурних і духовних цінностей, представлених у її розпорядження. Якість життя – задоволеність особистості рівнем реалізації духовних, культурних потреб, своєю діяльністю в умовах соціуму.

Якість життя як соціологічна категорія виражає якість задоволення матеріальних і культурних потреб людей, якість харчування, якість і модність одягу, комфорт житла, якість охорони здоров'я, освіти, сфери обслуговування, навколишнього середовища, структура дозвілля, ступінь задоволення потреб у змістовному спілкуванні, заняттях, творчій праці, рівень стресових станів, структура розселення й т.п. Це задоволеність людини своїм життям, виражається в рівні і ступені реалізації її потреб.

У медицині якість життя розглядається як системне медико-соціальне явище, що охоплює психофізіологічне й соматичне здоров'я людини, її духовні й культурні цінності, рівень цивілізованості суспільства і його економічний розвиток, а також оцінка задоволення системи потреб для оптимального життя люди-

ни, включаючи поняття щастя. Це збереження і відтворення життя і здоров'я людини за рахунок пропаганди здорового способу життя; формування нормативно-правової бази розвитку сучасної охорони здоров'я; системи первинної медичної допомоги.

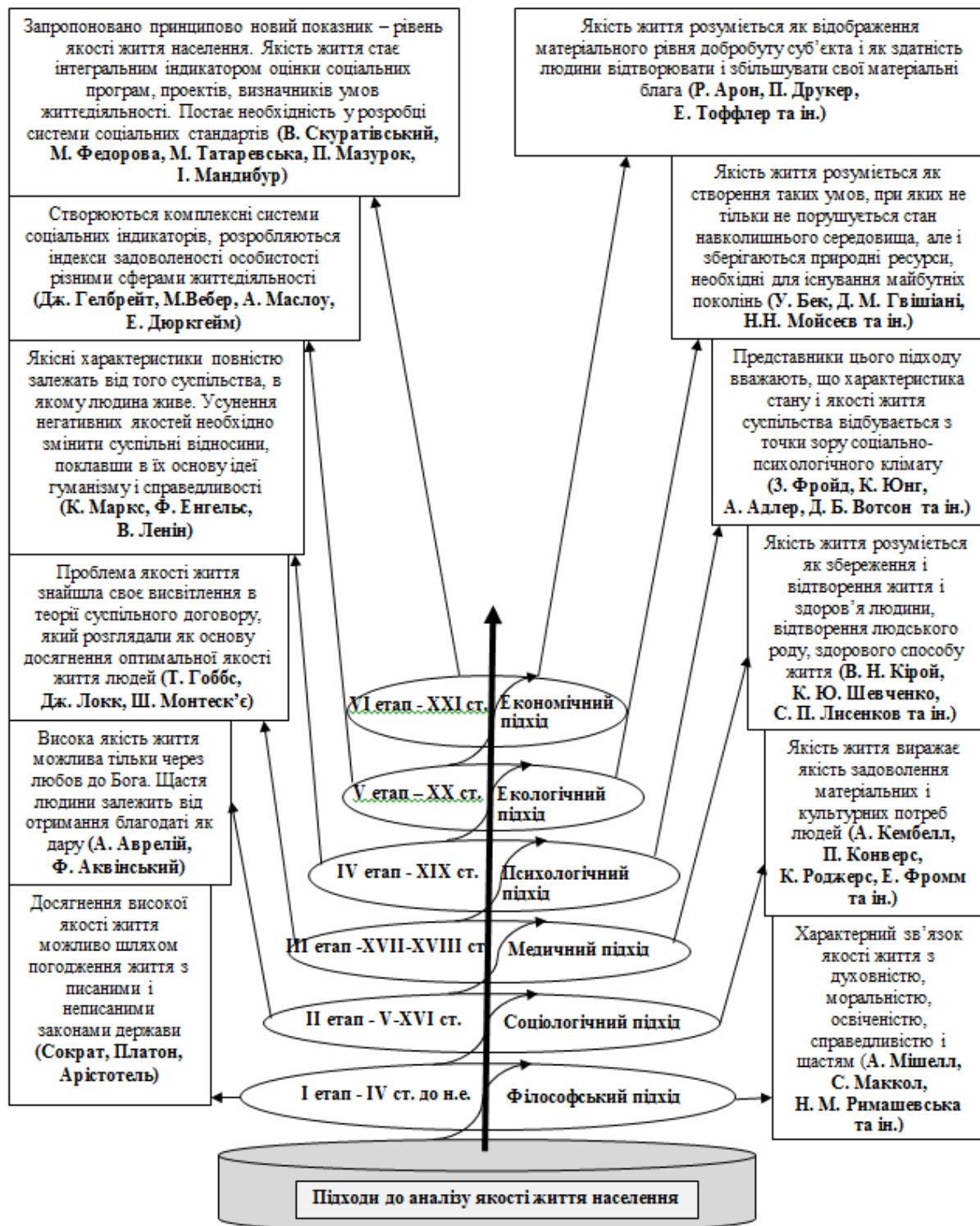


Рис. 1 – Взаємодія міждисциплінарного і еволюційного підходів до трактування поняття «якість життя»

Якість життя як психологічна категорія оцінюється за наступними параме-

трами : задоволеність, функціональний стан і контекстуальні фактори, під якими розуміють умови середовища, соціальні і матеріальні умови життя. Психологічна сторона якості життя людини проявляється передусім у тому, як сама людина визначила для себе межі та рамки свого благополуччя, пріоритети у своєму житті, як оцінює свої можливості для задоволення потреб, і чи вона детермінує наявний потенціал для досягнення свого індивідуального рівня якості життя. Якість життя як екологічна категорія являє собою сукупність умов, що забезпечують (або не забезпечують) комплекс здоров'я людини особистого й суспільного, тобто відповідність середовища життя людини її потребам, інтегрально відбиване середньою тривалістю життя, мірою здоров'я людей і рівнем їх захворюваності. Створення таких умов, при яких не тільки не порушується навколишнє середовище і не ставиться питання про існування людини як біопсихосоціальної істоти, але і зберігаються природні ресурси, необхідні для існування майбутніх поколінь. З економічної точки зору якість життя розглядається, як узагальнююча соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь задоволення матеріальних, духовних потреб і соціальних інтересів різних груп людей [3].

Наведені вище підходи до визначення якості життя дозволяє зробити висновок, що «якість життя» – складне і багатогранне поняття, яке еволюціонує і розвивається в контексті міждисциплінарної взаємодії [1]. Але відсутність загальноприйнятого тлумачення «якості життя» потребує пошуку універсального трактування досліджуваного поняття. Що є передумовою проведення подальших досліджень в цьому напрямку.

Список використаних джерел

1. Мельниченко О. А. Підвищення рівня та якості життя населення : механізм державного регулювання : моногр. / О. А. Мельниченко. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. – 232 с.
2. Напрями підвищення рівня добробуту населення в Україні в контексті інституційних реформ / Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.7 [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/chem_biol/nvnlts/19_7/212_Cholod_197.pdf.
3. Пономаренко В. С. Рівень і якість життя населення України : моногр. / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ф. В. Узунов. – Харків : «ІНЖЕК», 2012. – 226 с.

Бурлуцький С.В., д-р екон. наук, професор,
Донбаська державна машинобудівна академія;
Вілінський Є.С., перший заступник голови,
Донецька обласна державна адміністрація (м. Краматорськ)

СКЛАДОВІ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ

За своїм змістом механізм соціальної підтримки домогосподарств, як елемент соціальної політики, є складним угрупованням підсистем, взаємодія яких дозволяє теоретично обґрунтувати напрямки реалізації державних соціальних програм, забезпечити координацію практичну діяльність державних органів та суспільних об'єднань. Структуризація механізму дозволила визначити три головні підсистеми: інституційну, економічну та організаційну [1].

Інституційна підсистема це особлива складова механізму спрямована на створення та забезпечення реалізації норм та правил обумовлюючих взаємодію

суб'єктів соціальної підтримки є ціллю досягнення соціальної стабільності у межах наявних ресурсних обмежень. Виключно у правовому полі ця підсистема є сукупністю законодавчих норм регулюючих суспільні відносини у сфері організації та практичної реалізації соціальної підтримки населення. Особливістю інституційної підсистеми є її циклічний характер. На першому етапі, в умовах трансформації суспільних відносин та формуванні нових умов господарювання, виникає необхідність створення (трансформації) відповідного інституційного базису. На другому етапі інституційний базис соціальної підтримки формує систему підтримки і розвитку взаємозв'язків між суб'єктами економіки. На третьому етапі відбувається реформування інституційного базису, відбір ефективних складових, заміна неадекватних складових більш дієвими.

Кардинальні зміни у господарчому механізмі (перехід від планової до ринкової економіки) обумовлюють нестабільність соціально-економічної системи та нерозвиненість механізмів саморегуляції та підтримки ефективності. Інституційна підсистема соціальної підтримки є відображенням трансформаційних процесів і спрямована на активізацію формальних та неформальних інститутів корекції негативних проявів ринкової нестабільності.

У вітчизняних умовах переважаюча категоріальна спрямованість соціальної підтримки є відображенням інституційного базису сформованого ще за умов планової економіки. Невідповідність старої інституційної складової новим умовам господарювання обумовлює неефективність дії всього механізму соціальної підтримки.

Отже цільовим орієнтиром при формуванні нової інституційної підсистеми повинен стати адресний підхід та гнучкий прожитковий мінімум спрямований на дійсно найменш забезпечені домогосподарства. Адаптація до нових інститутів займає довгий час, але для забезпечення ефективності цього процесу рівень трансформаційних витрат пов'язаних з реалізацією соціальної підтримки повинен обов'язково скорочуватися [2].

Економічна підсистема пов'язана з ресурсними обмеженнями соціально-економічної системи в питанні фінансування заходів соціальної підтримки. Формування цієї підсистеми повинне переслідувати не тільки цілі соціальної справедливості, скорочення майнового розшарування та загальне підвищення добробуту. Ефективно організована соціальна підтримка спрямита економічному зростанню через подолання суспільного та соціального виключення. Обов'язковою умовою функціонування підсистеми є соціальний договір між суспільством (державою) та реципієнтом соціальних допомог.

У цілях фінансового забезпечення можуть використовуватися як державні кошти, так і кошти роботодавців, найманих робітників, приватні заощадження. Безпосереднє співвідношення джерел фінансування обумовлюється прийнятою моделлю реалізації соціальної політики в країні. Важливим аспектом є механізм перерозподілу державних коштів. Переважне фінансування місцевих бюджетів забезпечить більш високу ефективність реалізації соціальних програм та подолання регіональних диспропорцій у рівні соціального забезпечення.

Організаційна підсистема відповідає за безпосередню реалізацію соціальної підтримки домогосподарств через створення відповідної інфраструктури, кадрове та інформаційне забезпечення діяльності. Функціонування організаційної підсистеми є нерозривно пов'язано з діяльністю правоохоронних органів, установ освіти та культури, медичного, побутового та торгівельного обслуговування. Різна відомча підпорядкованість перелічених інфраструктурних складових

виводить рішення проблеми безпосередньо з механізму соціального захисту на більш високий комплексний рівень державної соціальної політики.

Алгоритм реалізації стратегії формування соціальної угоди та в цілому механізму соціальної підтримки передбачає корегування дисбалансу гомеостату домогосподарства з ціллю забезпечення (відновлення) ринкової конкурентоздатності ресурсів належних домогосподарствам. Вибір безпосередніх інструментів впливу на підсистеми попиту та пропозиції залежить від індивідуальних умов функціонування кожного окремого домогосподарства [2].

Об'єктом механізму соціальної підтримки є домогосподарство або особа рівень доходу якого не перевищує прожиткового мінімуму. Але причини такого стану можуть розрізнятися в залежності від характеру ринкової неконкурентоспроможності. Це може бути безробітні, малозабезпечені багатодітні сім'ї, інваліди та інші категорії. Отже категорійний принцип використовується для ідентифікації методу надання соціальної допомоги.

До основних завдань механізму соціальної підтримки належить створення неконкурентоспроможним особам (нездатним без сторонньої допомоги забезпечувати свої життєві потреби) гідних умов життя, залучення їх до активної діяльності, що приносить не тільки задоволення від усвідомлення себе органічною частиною суспільства, але й матеріальний дохід.

Список використаних джерел

1 Бурлуцький С.В. Системна декомпозиція моделей соціального захисту / С.В. Бурлуцький // Херсон, Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – 2014. – №5. – Ч.3. – С.211-215.

2 Бурлуцький С.В. Системна декомпозиція інституційного базису соціальної політики та концепція таргетування прожиткового мінімуму. / С.В. Бурлуцький // Галицький економічний вісник. Тернопіль. Тернопільський національний технічний університет. – 2014. – №2(45). – С.51-56.

Гитис Т. П., канд. екон. наук, доцент;

Товкайло Н. Н., студентка

Донбасская государственная машиностроительная академия

РОЛЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В настоящее время трудоустройство молодежи в Украине считается одной из наиболее острых социально-экономических проблем. Так, среди проблем, касающихся их лично, около 36% украинских студентов выделили отсутствие работы и проблемы с трудоустройством [1, с. 54]. По данным государственной службы статистики Украины уровень безработицы среди молодёжи в возрасте до 25 лет в два раза выше, чем в среднем по стране – 21,8% экономически активного населения [2].

Одна из основных причин низкого уровня занятости среди молодёжи – отсутствие необходимых профессиональных навыков и практического опыта работы. При этом необходимо отметить, что обязательным условием при приёме на работу в большинстве украинских компаний является наличие стажа работы по специальности не менее трёх лет. Так же многие работодатели отмечают, что

знаний и умений, полученных после окончания профессионального училища, техникума и вуза недостаточно для изучения и приобретения навыков работы, т. е. образовательные стандарты отличаются от квалификационных требований, предъявляемых конкретным работодателем к работнику [3]. Таким образом, возникает противоречие – предприятия ожидают наличие необходимых профессиональных знаний и опыта практической деятельности, который можно получить только в процессе непосредственной трудовой деятельности. Одним из возможных вариантов решения данной проблемы является повышение активности предприятий в профессиональном обучении молодых специалистов всем необходимым знаниям и навыкам для определённой должности.

Формы участия предприятий в профессиональной подготовке будущих специалистов могут быть следующие:

1. Организация экскурсий студентов на предприятии.
2. Предоставление студентам предприятия как базы прохождения практики, в том числе преддипломной.
3. Содействие реальному курсовому и дипломному проектированию.
4. Участие представителей предприятия в защитах дипломных проектов, отбор лучших студентов.
5. Участие предприятия в вузовских ярмарках профессий.
6. Стажировка студентов на предприятии.

Проведение экскурсий позволяет информировать студентов о преимуществах работы на предприятии, сформировать позитивный, привлекательный образ предприятия в среде молодых специалистов.

Содействие в прохождении курсового и дипломного проектирования даёт возможность оценить уровень образования студентов, подобрать сотрудников с высоким уровнем знаний, нестандартным подходом к решению проблем, свежими идеями.

Участие в вузовских ярмарках профессий позволяет работодателям собрать резюме студентов, провести собеседование с наиболее перспективными кандидатами, сформировать кадровый резерв.

Привлечение к работе перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов) посредством производственной практики и стажировки имеет ряд преимуществ:

1. Молодой специалист может осваивать профессию не только в теоретических аспектах, но и получить конкретный практический опыт. За период практики или стажировки студент может понять все плюсы и минусы данной работы, ознакомиться с рабочим местом и персоналом, будущими производственными процессами, оценить свои способности, возможности и перспективы работы на данном предприятии.

2. Для предприятия стажировка студентов – это возможность подготовить опытного профессионально адаптированного работника с минимальными затратами для себя, т.к. в данном случае предприятие не платит заработную плату студенту, а только оплачивает работу обучающихся его людей.

3. Стажировка – это способ для руководителей, оценить возможности будущего работника. При успешном прохождении стажировки студент может быть принят на работу, в том числе более ответственную и высокооплачиваемую. Отрицательные результаты стажировки могут быть основанием для отказа при приёме на постоянную работу.

Таким образом, для формирования высококвалифицированных коллективов, их своевременного обновления, предприятиям необходимо принимать активное участие в практической профессиональной подготовке молодых специалистов совместно с учебными заведениями. При этом задача государства – поощрять и стимулировать бизнес, содействующий развитию профессионального образования и трудоустройства молодёжи. Конструктивное партнёрство предприятий, образовательных учреждений и государства позволит с одной стороны, значительно повысить качество профессионального образования, а с другой – решить проблему трудоустройства молодёжи в Украине.

Список использованных источников

1. Малышевская И.А. Проблемы трудоустройства молодежи в Украине / И. А. Малышевская, Т. А. Федотова // Проблемы формування нової економіки ХХІ століття : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 груд. 2011 р. : 6 т. – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2011. – С. 54-57
2. Ринок праці України: електронний ресурс // Статистичний збірник. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543
3. Гитис Т. П. Интеллектуальные методы управления персоналом предприятия: монография / Т. П. Гитис, В. Б. Гитис. – Краматорск : ДГМА, 2014. – 140 с.

Добыкина Е.К. канд. техн. наук, доцент;
Пономарева В. А., студентка,
Донбасская государственная машиностроительная академия

АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СТРУКТУРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Важным аспектом обеспечения успешной деятельности предприятия является оптимальное формирование кадрового состава предприятия. Кроме того, решение этой задачи является одним из основных факторов создания такого нематериального актива как гудвил фирмы, который в конечном итоге оказывает значительное влияние на уровень рыночной стоимости предприятия.

От степени развития и использования потенциала работника во многом зависит конкурентоспособность и инновационная восприимчивость предприятия. Принятию решений по формированию и развитию трудового потенциала работников способствует этап оценки наиболее значимых, с точки зрения конкретного производства, характеристик трудового потенциала различных категорий работников. Поэтому проблема исследования заключается в том, чтобы определить комплексную оценку трудового потенциала предприятия, отдельно подразделения и конкретного работника.

Анализ способов управления трудовым потенциалом и разработка методов их практической реализации позволит предприятию существенно увеличить эффективность труда. На микроэкономическом уровне это приведет к повышению результативности деятельности коммерческого предприятия и его положения на рынке. На макроэкономическом уровне, решение проблемы повышения использования трудового потенциала решает ряд важнейших проблем - эффективности национального хозяйства, стимулирования его развития, повышение

уровня занятости за счет повышения привлекательности труда как фактора производства. Таким образом, исследование проблемы формирования трудовых ресурсов в структуре предприятия с учетом совершенствования системы управления кадровым потенциалом имеет большое значение на современном этапе развития предприятия в условиях изменчивости внутренней и внешней среды.

Успешное развитие предприятий не может осуществляться без совершенствования системы кадровым потенциалом, непосредственно решающей экономические, социальные и производственные функции. Одним из главных элементов системы управления является трудовой потенциал, с помощью которого определяется возможность предприятия успешно функционировать в современной конкурентной среде. Под трудовым потенциалом предприятия понимается показатель, который отражает предельную величину возможного участия работников в достижении результатов деятельности с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта [1].

Применение графоаналитического метода определения величины трудового потенциала предприятия позволяет производить обоснованный расчет составляющих элементов и всего потенциала, а также влияющих на него факторов, определять закономерности и тренды трудового потенциала предприятия и возможности его развития, создать научную основу для определения затрат ресурсов и др. Показатели оценки состояния и уровня трудового потенциала предприятия имеют большое информативное значение, позволяя выявлять и устранять отклонения, дают представление об эффективности использования ресурсов.

Уровень потенциала предприятия определяется на основе комплексной рейтинговой оценки его потенциала, которая включает систему показателей (критериев) по следующим разделам: «производство, распределение и сбыт продукции», «организационная структура и менеджмент», «маркетинг», «финансы» [1]. Комплексная рейтинговая оценка свидетельствует, что предпринимательский потенциал это сложная, полиструктурная и динамичная система, которая имеет свои закономерности формирования и развития, от умения использовать которых в значительной степени зависит эффективность производственно-хозяйственной деятельности предприятия и его конкурентоспособность [2]. В качестве разделов для анализа трудового потенциала определяют такие группировки, которые формируют дерево качества трудового потенциала работника: психофизиологические характеристики; квалификационно-трудовые характеристики; социально-статусные характеристики; мотивационный потенциал.

Если в результате получается фигура, близкая к квадрату, то рассматриваемый объект имеет сбалансированный потенциал, что служит основой успеха его деятельности. Графоаналитический метод «квадрат потенциала» дает возможность систематически устанавливать количественные и качественные связи между отдельными элементами потенциала, уровень его развития и конкурентоспособности, и на основании этого своевременно обосновывать и реализовывать управленческие решения, направленные на повышение эффективности функционирования предприятия, а, следовательно, на развитие потенциала предприятия и повышения его стоимости.

Если квадрат имеет правильную форму, т.е. образующие его векторы равны или примерно равны, то анализируемый объект имеет сбалансированный потенциал, что является залогом стабильного функционирования и развития. Если квадрат имеет искаженную форму, либо один из векторов развит намного боль-

ше по сравнению с другими, или все векторы развиты по-разному (дисгармония векторов), то предпринимательский потенциал требует немедленной оптимизации, которая позволит сбалансировать все элементы потенциала и, возможно, трансформирует его на более высокий уровень. Для практической реализации предлагаемой методики можно создать специальную мультидисциплинарную группу, специалисты которой будут отрабатывать конкретные задачи в рамках проекта «квадрат потенциала», например:

1. Целевой аспект — трудовой потенциал, или предпринимательский потенциал предприятия в целом, отдельных производств, подразделений, потенциал системы управления затратами, инвестиционный потенциал, маркетинговый потенциал и пр.
2. Разработка информационной базы данных и программных продуктов.
3. Структурирование групп критериальных показателей — количественный и качественный аспект.
4. Сбор релевантной информации в зависимости от выбранной цели проведения анализа.
5. Формирование аналитической группы для оценки результатов и пр.

Таким образом, данный метод позволяет дать комплексную оценку структуре, сбалансированности, уровню реализации трудового потенциала трудящихся, выявить имеющиеся резервы для наращивания не только названного, но и предпринимательского потенциала в целом, разработать обоснованные управленческие решения, направленные на эффективное развитие кадрового потенциала.

Список использованных источников

1. Верхоглазенко В.Н. Критериальное управление развитием компании: монография. — М.: ИНФРА-М, 2012. — 206 с.
2. Добыкина Е. К., Андришина И. В. Оценка трудового потенциала предприятия с использованием графоаналитического метода на примере ПАО «НКМЗ». Международная научно-практическая конференция «Актуальные достижения европейской науки - 2013», 17-25. 06. 2013г. — Том 3. Экономика, София «Бял ГРАД-БГ» ООД 2013, стр. 24-29.

Дружиніна В.В., д-р екон. наук, доцент,
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

СУТНІСТЬ ТА НАУКОВЕ ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНУ «ЗБАЛАНСОВАНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ»

Ринок праці — це динамічна система, постійно розвивається і на результативність його функціонування впливають різноманіття факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища, у зв'язку з чим стан місцевого ринку праці в реальності є далеким від ідеального (відповідно ситуація неврівноваженості є абсолютно нормальним явищем). Тому враховуючи фактор часу, для характеристики стану ринку праці в довгостроковому періоді слід застосовувати термін «збалансованість». Існують різні точки зору щодо його сутності. З позиції В. Золотарьова, збалансованість характеризує узгоджений розвиток економічних процесів [1, с. 16]. При цьому їх повне узгодження є неможливим, оскільки завжди спостерігатиметься деяке відхилення, але в межах збереження стійкості

економіки. Тому, економіка розвиватиметься збалансовано, якщо вона не накопичує нові диспропорції і своєчасно долає наявні. З позиції інших вчених, «збалансованість (пропорційність) – такий стан господарства країни, при якому забезпечується його стійкий, динамічний, поступальний розвиток у відповідності до суспільної стратегії і суспільних пріоритетів» [2, с. 175]. У зв'язку з цим, важливими вбачаються значення і місце цілеспрямованості у забезпеченні збалансованості господарства. Підтвердженням цьому може бути твердження про те, що «збалансованість – це такий стан регіональної економіки, за якого регіональні пропорції перебувають у рівновазі» [3].

Так, на думку авторів [4, с. 11], «збалансованість – це процес відтворення визначених пропорцій, які забезпечують стабільний стан в кожному окремо взятій момент з метою досягнення прогресу розвитку, його піднесення». І.Вахович зазначає: «збалансованість передбачає збалансований розподіл фінансових ресурсів регіону на соціальні, економічні та екологічні цілі відповідно до потреб, інтересів та тенденцій розвитку кожної зі сфер» [5, с. 87]. На думку авторів монографії [6, с. 72] «збалансованість – це пропорційність, баланс – кількісне співвідношення між елементами системи, що визначає збереження її якісних характеристик». З іншого боку, важелем досягнення збалансованості в умовах директивного управління економікою було усереднення ефективності виробництва всіх продуктів при централізованому розподілі ресурсів. Така збалансованість, на думку окремого виробника, мала характер примусової збалансованості [1, с. 22].

Серед учених-практиків поширеним є погляд на збалансованість ринку праці через його компоненти, які покликані в сукупності забезпечити збалансованість попиту і пропозиції робочої сили. Взаємодія всіх компонентів ринку націлена на створення і підтримку балансу інтересів усіх суб'єктів ринку праці. І. Маслова визначає збалансованість не тільки через кількісну і якісну пропорційність у розподілі людських ресурсів, але і підкреслює динамічність даного процесу у трьох площинах: виробничій, відтворювальній і особовій, кожна з яких має свої кількісні і якісні складові [7, с. 58].

Таким чином, під збалансованістю ринку праці слід розуміти раціональне (наближене) співвідношення між основними елементами ринку праці. Збалансованість ринку праці передбачає рівність попиту і пропозиції для кожного структурного елемента, що є ідеальною умовою збалансованості, яку можна розглядати тільки в теоретичному аспекті. У зв'язку з тим, що пропозиція робочої сили значною мірою обумовлена процесом її відтворення, можна говорити про наявність прямого зв'язку між відтворенням і збалансованістю. Для досягнення збалансованості ринку праці слід впливати на процес відтворення робочої сили. На практиці в сучасних умовах досягти рівності між попитом та пропозицією нереально, тому найбільш доцільно наближувати попит до пропозиції, або навпаки. У викладеному визначенні присутнє поняття «раціональне» (у перекладі з латинської мови *rationalis* – розумний, доцільний). У повсякденному житті раціональність застосовується по відношенню до поведінки, що означає розумне ставлення до життя. Саме з такої позиції – як раціональна поведінка суб'єктів місцевого ринку праці, і в першу чергу первинних – роботодавця і працівника, шляхом створення відповідних правил і умов здійснення їх взаємовідносин та взаємодії, – буде проведено аналіз раціонального співвідношення попиту та пропозиції.

Накопичений науковий доробок у розглянутій області свідчить про те, що існує декілька підходів щодо інтерпретації поняття «раціональна поведінка».

Прихильники першого підходу таку поведінку людини розглядають з позиції наявних можливостей, причому кожного разу з цих можливостей обирається та, яка максимально відповідає поставленій меті. У цьому випадку найбільш точно підходить етимологічне поняття терміну «раціональний» як «доцільний», тобто це доцільна діяльність, яка спрямована на досягнення поставленої мети, виходячи із заданих обмежень і наявних можливостей. Такий підхід відображений у філософських працях М. Вебера, в яких дії індивіда поділялись на ціле-раціональні та ціннісно-раціональні, тобто відповідність засобів обраним цілям індивіда; у працях Р. Коуза. Вищевикладена позиція вчених, коли людина, як раціональний економічний суб'єкт, досягає поставленої мети шляхом прийняття оптимального рішення на основі точного обліку отриманого масиву інформації, максимізації власної вигоди та мінімізації ступеня ризику, нівелює межу між раціональною економічною поведінкою і оптимальною поведінкою індивіда. Інший підхід до дослідження раціональної поведінки суб'єктів, основоположником якого є американський економіст, професор психології та інформатики Г. Саймон, полягає в тому, що основні критерії раціональності розкриваються з позиції обмеженої раціональності, яка має місце поряд з реальною раціональністю, заснованою на досконалій інформації, і процедурній раціональності, яка визначає, що вироблення рішень на основі отриманої інформації робить поведінку суб'єкта раціональною [8, с. 18].

Згідно концепції обмеженої раціональності, на поведінку суб'єктів економічних відносин впливає зовнішнє оточення, наприклад соціальне, політичне, економічне середовище, і ситуація, в якій опиняються суб'єкти, при цьому вони можуть вести себе більш-менш продумано і виважено. Важливе значення для поведінки суб'єктів має час. Якщо в конкретний проміжок часу поведінки роботодавця і працівника були раціональними, розумними, то з часом розумність і раціональність за певними критеріями, наприклад за параметрами кваліфікації, професіоналізму, досвіду, стажу роботи та ін., призводять до розбіжності інтересів суб'єктів економічних відносин, що, в свою чергу, спричиняє зниження ефективності економічної поведінки учасників діалогу. Таким чином, обмежена раціональність є найбільш прийнятною моделлю людської поведінки, на основі якої вибудовуються моделі поведінки працівника і поведінки роботодавця через зближення їх економічних інтересів, і, як наслідок, зближення попиту та пропозиції на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Золотарев В. В. Сбалансированность экономики и устойчивость ее роста / В. В. Золотарев // Экономика и право. – № 4. (Вопросы теории и практики хозяйствования). – 2006. – С. 16–24.
2. Кушлин В. И. Государственное регулирование рыночной экономики: учебник для вузов / В. И. Кушлина, Н. А. Волгина. – М. : ОАО «НПО «Экономика»», 2000. – 735 с.
3. Ковалевський В. В. Розміщення продуктивних сил : курс лекцій / В. В. Ковалевський. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/762/26/>.
4. Горленко И. А. Сбалансированное экономическое социальное и экологическое развитие территории (экономико-географические аспекты) / И. А. Горленко, Л. Г. Руденко, С. Н. Малюк, Н. П. Лебедь – К., 1991. – 56 с.
5. Вахович І. М. Фінансова політика сталого розвитку регіону: методологія формування та механізми реалізації : монографія / І. М. Вахович. – Луцьк : Надстир'я, 2007. – 496 с.

6. Галушкіна Т. П. Стратегічні вектори регіональних трансформаційних зрушень : монографія / Т. П. Галушкіна, В. Є. Реутов, Л. М. Кочаровська; [за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Т. П. Галушкіної]. – Сімферополь: ПП «підприємство Фенікс», 2009. – 320 с.
7. Маслова И. С. Трудовые ресурсы: эффективность использования / И. С. Маслова, В. М. Москович, А. Г. Косаев. – М. : Наука, 1988. – 194 с.
8. Саймон Г. Рациональность как процесс и продукт мышления / Г. Саймон // THESIS. – 1993. – Вып. 3. – Т.1. – С. 16–38.

Карпенко Н.В., викладач,
Одеський національний економічний університет

ДОХОДИ ДОМАШНІХ ГОСПОДАРСТВ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

У науковій літературі терміни «сім'я», «домогосподарство» та «домашнє господарство» виступають різними за змістом. Поняття сім'ї зазвичай розглядається у розрізі соціології, історії, психології. Домогосподарство виступає економічною проекцією сім'ї. На відміну від останньої, домогосподарство може складатися з однієї особи. Під домогосподарством більшість дослідників розуміють соціально-економічний осередок, що об'єднує людей відносинами, які виникають при організації їх спільного побуту, веденні спільного домашнього господарства, спільному проживанні і т.д., а під домашнім господарством – елемент сектору економіки. На мікрорівні об'єктом дослідження виступають домогосподарства, а на макрорівні – домашні господарства.

Економіка домашніх господарств є невід'ємною складовою частиною економічної системи, її взаємовідносини з іншими секторами економіки знаходять своє відображення в системі національних рахунків. Домогосподарство – економічна категорія, що є виразником відносин з приводу виробництва, розподілу, обміну та споживання. Домогосподарства виконують функції відтворення людського потенціалу та підприємницьких здібностей; формування кінцевого споживчого попиту; виступають у ролі постачальників ресурсів, виробника товарів і послуг для власного споживання та для продажу на ринку [5].

У відповідності до рекомендацій ООН, домогосподарством вважається група осіб, які досягли між собою певних домовленостей щодо забезпечення власного споживання. Домогосподарство може складатися з однієї особи, тоді вважається, що вона забезпечує себе самостійно. Кілька осіб можуть повністю або частково об'єднувати свої доходи. Домогосподарством можна вважати таку групу осіб, які узгоджують свої споживчі витрати. Але це зовсім не означає, що необхідною є наявність єдиної спільної каси, в якій концентрувався б бюджет домогосподарства [1, с. 17].

В умовах соціально-економічної кризи роль та значення домогосподарств посилюється. За таких умов домогосподарство виступає як найбільш стабільна та одночасно найбільш здатна до адаптації економічна система, і саме домогосподарство може стати джерелом економічного відродження та розвитку. Тому дослідження доходів та витрат домогосподарств, розробка ефективної державної політики доходів набувають особливого значення.

Однією з найважливіших складових антикризової політики в усіх країнах з ринковою економікою визнано стимулювання попиту сектору «домашні госпо-

дарства». Адже економічна поведінка домашніх господарств, рівень їх доходів суттєво впливають як на сукупний попит, так і на сукупну пропозицію; визначають тенденції покращення ринкової кон'юнктури в цілому [2, с. 29].

Події, що відбулись в нашій країні за останні декілька років викликали масштабне поглиблення кризових явищ та призвели до таких негативних тенденцій, як високий рівень інфляції, значне зростання цін на споживчі товари і тарифів на комунальні послуги, знецінення заощаджень домогосподарств, зростання рівня безробіття, зниження купівельної спроможності, посилення поляризації за доходами. Це спричинило загальне поширення бідності серед домогосподарств, поглиблення розшарування за рівнем доходів і майна, зростання соціальної напруженості у суспільстві. Наявність серйозних деформацій у розподільчій системі актуалізує необхідність перегляду концептуальних основ системи формування, розподілу та регулювання доходів домогосподарств.

Прорахунки державної політики доходів, зростання бідності, у тому числі серед працюючого населення, деформує структуру витрат домашніх господарств, де майже 92% становлять споживчі витрати та майже 52% – витрати на харчування [3]. Доходи домашніх господарств переважно спрямовані на поточне споживання, що унеможливорює їх використання як інвестиційного джерела розвитку національної економіки.

Для мінімізації стратифікації домогосподарств за доходами та збільшення прошарку середнього класу в Україні доцільно здійснити перехід до оподаткування родинних доходів. При визначенні доходу, що підлягає оподаткуванню, слід враховувати дохід, що припадає на одного члена домогосподарства [4, с. 178].

Пріоритетними напрямками державної політики доходів у кризовий період мають бути: призупинення зубожіння та подолання бідності основної маси домогосподарств; підтримка і захист купівельної спроможності малозабезпечених домогосподарств; забезпечення зайнятості та можливостей отримання трудових доходів працездатного населення; реформування системи оплати праці (забезпечення реалізації основних функцій заробітної плати); підвищення рівня захисту доходів домашніх господарств.

Список використаних джерел

1. Гнатишин Й.П. Доходи і видатки сільського населення: дис. канд. екон. наук: 08.07.02. - Державний агроекологічний університет, м. Житомир, 2004. – 191 с.
2. Грішнова О.А. Розвиток домашніх господарств як чинник і індикатор соціально-економічного прогресу // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – № 4 (12), с. 29-33.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]: офіційний сайт. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
4. Цибін О.С. Організаційно-управлінські засади розвитку домашніх господарств в економіці України: дис. канд. екон. наук: 08.00.03. – Нац.пед.ун-т ім. Драгоманова, - Київ – 2012. - 244 с.
- 5 Бурлуцький С.В. Домогосподарство: гомеостатичний підхід / С.В. Бурлуцький, Д.П. Богиня // Економічна теорія: науковий журнал. 2014. - №3. - С.60-71

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ІННОВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Персонал – невід'ємна складова будь-якої організації, оскільки будь-яка організація є взаємодією людей, об'єднаних спільними цілями. Управління персоналом (як і організацією в цілому) є необхідним елементом цієї взаємодії, тому система управління персоналом є неодмінною складовою управління і розвитку будь-якої організації, яка визначає успіх її розвитку.

Останнім часом на підприємствах особлива увага приділяється організації системи і процесу управління персоналом. Внаслідок цього багато підприємств починають перебудовувати існуючі системи управління персоналом. Для того, щоб зміни в системі управління персоналом були ефективні, доцільно розглядати систему управління персоналом з точки зору інновації.

Не існує загального підходу до визначення інновації (нововведення). Ряд авторів стоять на позиціях того, що сенс цього поняття зводиться до кількох дій: генерування, прийняття і впровадження нових ідей, процесів, продуктів і послуг, – а тому нововведення виступає як процес [10, с.2]. Інші вчені схилиються до думки, що нововведення – це ідея, практика або продукт, що сприймаються індивідом як нові [11, с.19]. У цілому залежно від місця застосування в західному менеджменті виділяються три групи нововведень: продуктові (нові продукти, споживані в сфері виробництва або в сфері споживання), технологічні (нові способи (технології) виробництва старих або нових продуктів) та управлінські (нові методи роботи, які використовуються апаратом управління. З точки зору управління персоналом, на увагу заслуговує управлінське нововведення, яке можна визначити як "будь-яке організоване рішення, систему, процедуру або метод управління, що істотно відрізняються від сформованої практики і вперше використовуються в даній організації" [3, с.122].

Розглядаючи систему управління персоналом як інновацію, можна зробити висновок про те, що вона має особливості, притаманні кожному нововведенню взагалі: зміни в системі управління персоналом націлені на вирішення певних проблем, у відповідності зі стратегією розвитку організації; неможливо заздалегідь визначити точний результат, до якого вони можуть привести; зміни системи управління персоналом можуть викликати конфліктні ситуації, пов'язані з опором працівників, неприйняттям ними нововведень; зміни системи управління персоналом дають мультиплікаційний ефект, тобто викликають відповідні зміни в інших підсистемах організації, завдяки тому, що вони стосуються найголовнішої залишає організації – її співробітників.

Таким чином, система управління персоналом в процесі свого розвитку проходить всі стадії – складові інноваційного процесу. І хоча не існує уніфікованих форм побудови системи управління персоналом, і кожна система в окремо взятій організації унікальна, можна виділити загальні стадії і особливості системи управління персоналом як інновації. Так, для того, щоб розвиток управління персоналом мав керований, регульований характер і давав необхідні якісні зміни, він повинен відбуватися на основі наукових принципів та несуперечливо [5, с.53]. Виходячи з цього, проектування системи управління персоналом повинно почина-

тися з формування (вибору) концепції управління персоналом, побудови його моделі, а також розробки стратегії і політики управління персоналом.

Модель управління персоналом можна представити як науково-обґрунтований опис управління персоналом (його стану, структури і процесу), що відповідає заданим вимогам і запланований до побудови в майбутньому. Модель детально описує основні елементи системи управління персоналом і їх взаємозв'язку [5, с.54-55]. Стратегія управління персоналом – встановлена "відповідно до моделі на певний (досить тривалий) період сукупність орієнтирів, напрямків, сфер, способів і правил діяльності в галузі управління, це – своєрідний" місток "між теорією і її практичною реалізацією" [5, с.59-60]. Політика управління персоналом – це система "цілей, принципів і форм, що з них випливають, методів, критеріїв роботи з персоналом. Обрана стратегія реалізується за допомогою політики управління персоналом (кадрової політики)" [5, с.60].

Що стосується концепції управління персоналом, то вона містить базові принципи управління і його загальну спрямованість, її положення унікальні в окремо взятій організації, але, тим не менш, зміст управління персоналом включає в себе елементи, які є загальними [2; 8]. З точки зору інноваційного процесу необхідно відзначити, що до визначення концепції майбутніх змін, необхідно усвідомити потребу в нововведенні, оцінити наявні ресурси, виявити можливості організації та існуючої системи управління персоналом і визначити головний напрям змін (найбільш оптимальний з альтернативних) [1; 3; 4]. По суті, концепція управління персоналом відображає бачення вищого керівництва організації, а система управління персоналом покликана перетворити його в реально працюючі і ефективні механізми управління.

При розробці системи управління персоналом необхідно враховувати певні принципи побудови, а також визначити чинники, за яких той чи інший варіант управління персоналом дає необхідний результат.

Укрупнено виділяють три чинники, що впливають на людей в організації: ієрархічна структура організації, де основний засіб впливу – відносини влади-підпорядкування, тиск на людину зверху за допомогою примусу, контролю над розподілом благ; культура, тобто спільні цінності, що виробляються суспільством, організацією, групою людей, та установки поведінки, які регламентують дії особистості; ринок, мережа рівноправних відносин, заснованих на купівлі-продажу продукції і послуг, відносинах власності, рівновазі інтересів продавця і покупця [6; 7].

Необхідно відзначити, що управління персоналом, втім, як і будь-яке управління, має свої певні цілі, і "основним елементом управління, з чого воно починається, є цілепокладання" [9, с.61]. Виходячи з цього, "життєвість" системи управління залежить від того, наскільки реальними є поставлені цілі, наскільки вони несуперечливі і відповідають стратегії розвитку організації.

Таким чином, система управління персоналом – це відносно автономна і специфічна підсистема загальної системи управління організацією; сукупність взаємопов'язаних процесів управління людською діяльністю; виконавська діяльність різних суб'єктів, які впливають на процес праці і персонал організації; сукупність методів впливу на поведінку людини в процесі трудової діяльності, а також сам процес взаємодії суб'єкта й об'єкта управління. Як інноваційна система управління персоналом має риси і особливості інновації взагалі, і, відповідно, здійснюючи розробку і впровадження змін системи управління персоналом, необхідно оцінити їх своєчасність, можливість і результативність, зробити все

необхідне, щоб опір персоналу був якомога меншим, а ефективність інновації – якомога більшою. Говорячи про специфічні риси системи управління персоналом як інновації, можна виділити такі, як необхідність побудови концепції і моделі, вироблення стратегії і політики управління персоналом, а також обліку різних чинників, що впливають на управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Елистратова Е. Н. Применение механизмов инновационного воздействия к системе управления персоналом организации / Е.Н. Елистратова // Экономические науки. – 2008. – № 46. – С. 249-255.
2. Журавльова І.В. Управління людським капіталом підприємства. Наукове видання. / І.В. Журавльова – Харків: ХДЕУ, 2004. – 284 с.
3. Кузьмина М. И. Инновации и их особенности в системе управления персоналом предприятия / М.И.Кузьмина, А.В. Китов // Креативная экономика. – 2010. – № 6 (42). – С. 122-128.
4. Лымарева О. А. Инновационный подход в кадровом менеджменте [Електрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/10/3132>.
5. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Е.В. Маслов. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 309 с.
6. Пучкова С.І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах [Електрон.ресурс]. – Режим доступа: http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2118/1/Інновації_у_практиці_управління_персоналом_на_сучасних_підприємствах.pdf
7. Суровикин Н. В. Система управления персоналом как инновация [Електрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://personaldept.h12.ru/nomer1/supinn1.html>
8. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 638 с.
9. Юрасов И.А. Инновационные технологии управления // Управление персоналом. – 2006. – № 20. – С. 59-63.
10. Thompson V. Bureaucracy and innovation. – Administr. Sci. Quail., 1965, June, p.2.
11. Rogers E.M., Shoemaker F.F. Communication of innovation. – N.Y., 1970, p.19.

Кондратенко О.В., канд. іст. наук, доцент,
Донецький обласний інститут післядипломного педагогічного навчання

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

В сучасних драматичних умовах розвитку суспільства основним завданням освіти є не тільки озброєння учнів системою галузевих знань, але і підготовкою їх до життя. Суспільству конче потрібні самостійні, творчі люди з розвиненим почуттям відповідальності, тому пріоритетом у вихованні громадян нашої країни є ціннісний, морально-соціальний розвиток особистості. Дотримання моральних норм є необхідною умовою існування особистості в суспільстві. Люди зрозуміли це в давні часи і тому суспільство виробило ряд моральних норм, які спочатку торкалися ряду заборон, так звані табу. Їх дотримання вважалося обов'язковим, а порушення суворо каралося. Це передбачає формування певних рис особистості. Стосовно будь-якого виду діяльності, такою рисою є відповідальність. Досвід багатьох поколінь показав, що легше сформулювати моральні норми в молодшому віці, ніж у старшому.

Найбільш актуальним формування відповідальності стає у старшому дошкільному віці. Перед майбутнім учнем постає зразу багато вимог: слухатися розпоряджень вчителя, виконувати правила поведінки в класі та школі. Однак через нестачу вольових якостей багато першокласників не можуть співвіднести свою поведінку з усталеними правилами. В зв'язку з цим зростають вимоги, котрі висуваються перед дошкільними педагогами щодо формування у старших дошкільників відповідальності. Завдання педагога повинно полягати в тому, щоб навчити дитину свідомо регулювати власну поведінку та сформувати у неї необхідні для цього якості особистості, у тому числі відповідальність. Різноманітні види і методи педагогічного впливу формують цілісну систему організації і розвитку соціальної відповідальності, у котрій чільне місце належить педагогу.

Питання формування соціальної відповідальності та методів педагогічного впливу широко висвітлене у фаховій літературі. Проблеми формування вольових якостей учнів досліджувалися Т. Ф. Алексеевою [1], А. М. Колот А.М. [3], Л Орбан-Лембрик [6], М. В. Савчин [7], Р. В. Кондратенко [4,5], О.І. Шиловой [8].

Об'єкт дослідження – відповідальність як вольова особистісна риса школярів.

Предмет дослідження – вплив педагога на формування соціальної відповідальності учнів.

Мета – вивчити методи впливу на формування соціальної відповідальності школярів і дослідити шляхи її корекції.

Відповідно до поставленої мети нами були визначені наступні завдання: проаналізувати сучасні підходи до поняття відповідальності; виявити напрями проблеми формування соціальної відповідальності; дослідити методи і методики вивчення соціальної відповідальності; визначити шляхи педагогічного впливу на корекцію відповідальності; Кожен період в розвитку держави має свій встановлений порядок та змінюється з плином часу. Підростаюче покоління ставиться з презирством до покоління середніх років в значній мірі із-за того, що воно йому здається нещирим та лицемірним. Відсутність морального засудження намірів будь-що збагатитися, створює сприятливі умови для економічних злочинів і корупції. В таких умовах виховання соціальної відповідальності стикається зі значними труднощами.

Навчальна діяльність містить низку суперечностей, котрі неоднаково розв'язуються учнями. Це і багатогранність викладання, зміна обсягу і змісту навчального матеріалу, поява нових понять, форм навчальної роботи, зміна мотивації навчання - і часто неможливість якісного і вчасного подолання пов'язаних із цим труднощів. Важливе значення для становлення відповідальної особистості має децентрація як механізм подолання егоцентризму (трансформація змісту власних образів, понять, уявлень на основі розуміння життєвої позиції іншої людини) і умова успішного розвитку пізнавальної сфери. Джерело децентрації: безпосереднє спілкування з оточенням, яке спонукає до зміни вже сформованої своєї життєвої позиції.

В шкільному віці активно відбувається розвиток уяви. Спостерігається більш критичне ставлення до витворів власної уяви, посилюється самоконтроль за її роботою, а також співвіднесення образів уяви, особливо своїх мрій, з реальністю та власними можливостями. Розвивається сприймання, котре стає інтелектуальним процесом: активізується осмислене узагальнення дійсності, удосконалюється самоспостереження. Центральним віковим новоутворенням, яке формує ідентичність, унаслідок чого усвідомлюється власна індивідуальність (образ Я),

розвивається самооцінка, вольові зусилля, формуються ціннісні орієнтації. Несприятливими показниками виміру образу Я у школярів є його нестійкість, соромливість, низька загальна самоповага.

Виховання соціальної відповідальності передбачає урахування типологічних особливостей старшокласника, таких як особливої чуттєвості до оцінювальних взаємин з оточенням, вибірковості в оцінці якостей іншої людини, переходу від прямолінійних суджень до опосередкованих, прагнення до автономності та самостійності, до нової соціальної позиції. Типовими закономірностями особистісного розвитку учнів старших класів є прагнення до засвоєння та перетворення нового для себе соціального простору, прагнення до особистісної рефлексії на власний внутрішній світ із збереженням своєї автономії, усвідомлення сутності проблеми моральності.

За несприятливих умов розвитку особистості школяра можливе формування негативної Я концепції (системи уявлень про себе), що включає зниження рівня самоповаги (наслідками можуть бути соціальна дезінтеграція, агресивність, злочинність), стимуляція конформістських реакцій у складних випадках (наслідки: прояви асоціальних учинків). У підлітковому віці в процесі формування цінностей, ідеалів, цілей особливого значення в становленні Я має організована система поглядів, установок і мотивів, які зумовлюють цілісність особистості. Механізмом подолання поширеного серед учнів егоцентризму є формування у підлітка здатності адекватно оцінювати ситуацію, терпляче ставитися до полярних життєвих позицій, відповідальності за себе та оточуючих.

Список використаних джерел

1. Алексеева Т. Ф. Мотивація соціальної поведінки та механізми її формування / Т. Ф. Алексеева // Соціальна педагогіка: теорія та практика: Методичний журнал. - 2011. - N 4. - С. 4-10.
2. Гнатів І. В. Психологічні умови засвоєння моральних норм / І.В. Гнатів // Науковий вісник Львівського Державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірка / Львівський державний університет внутрішніх справ. – Львів, 2008. – Випуск 1. – С. 296-306.
3. Колот А. М. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та інші] за науковою редакцією доктора економічних наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 504 с.
4. Кондратенко Р. В. Наступність у вихованні відповідальності в старших дошкільників і молодших школярів / Р. В. Кондратенко // Педагогіка вищої та середньої школи : збірка наукових праць. - 2010. – Випуск 28. – С. 94 – 99.
5. Кондратенко Р. В. Різні підходи до визначення змісту та структури відповідальності / Р. В. Кондратенко // Педагогіка вищої та середньої школи : збірка наукових праць / гол. ред. В. К. Буряк. – Кривий Ріг : КДПУ, 2005. – Вип. 12. – С. 190 – 198.
6. Орбан-Лембрик Л. Соціальна поведінка як спосіб вияву активності особистості / Л. Орбан-Лембрик // Соціальна психологія.: Український науковий журнал. - 2004. - № 5(7). - С. 12-19.
7. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки: монографія / М. В. Савчин. - Івано-Франківськ: Місто НВ, 2008. - 280 с.
8. Шилова О.І. Проблема формування соціально відповідальної поведінки та її сутнісні характеристики / О.І. Шилова // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. - 2008. - № 21. - С. 240-248.

ВПЛИВ ТЕОРІЙ МОТИВАЦІЇ НА СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки важливим аспектом управління персоналом є пошук доцільного співвідношення індивідуальних і колективних результатів праці з точки зору забезпечення її ефективного матеріального стимулювання. Більшість концепцій мотивації вказує, що винагорода, задоволення є стимулом і причиною високих результатів (простіше кажучи, більш задоволені виконавці працюють краще). У концепції Л. Портера і Е. Лоулера розкрита зворотна залежність: почуття виконаної роботи і задоволеність від цього сприяють підвищенню результативності праці (ті, хто працює краще, сильніше і мотивовані). Це важливе положення даної теорії підтверджене дослідженнями: результативність і задоволеність тим більше, чим вище виконавці розцінюють величину свого вкладу в загальний результат спільної діяльності. Якщо вони відчують зримий і істотний внесок їх особистих зусиль до спільної справи, то це підвищує їх віддачу, їх задоволеність і мотивацію. Крім того, чим вище людина розцінює вже досягнуті спільні результати як такі, що забезпечені за рахунок його діяльності, тим вище його мотивація, тим більшою мірою він вважає себе зобов'язаним інтенсивно й ефективно працювати далі. Інакше кажучи, вмотивованість і інтенсивність праці є прямою функцією від так званих накопичених інвестицій, від усієї суми зусиль, вкладених людиною в роботу організації. Таким чином модель Портера-Лоулера послужила однією з підстав для формування одного з напрямків теорії мотивації – теорії «трудових інвестицій».

Теорія інвестицій має істотне практичне значення для організації управління, для діяльності керівника. Вона показує, що саме величина інвестування підлеглими своєї праці в досягненні корпоративних цілей є одним з сильних мотивуючих чинників, сприяє підвищенню загальної ефективності організації [4]. Отже, можна і потрібно підвищувати міру суб'єктивних інвестицій, а через це впливати на підвищення результативності діяльності організації.

Одним з перспективних напрямків реалізації даного положення є методи партисипативного управління. Партисипативне управління включає в себе програми винагороди за працю, які спрямовані на посилення внутрішньої мотивації і зацікавленості працівників у трудовому процесі шляхом розширення їх повноважень в діяльності фірми. Їх також називають виробничою демократією, або економікою участі [3, 4].

На відміну від більшості систем оплати праці, побудованих на визнанні індивідуального вкладу працівників фірми, партисипативне управління базується на визнанні взаємних інтересів всіх членів фірми, що сприяє інтеграції цих інтересів і збільшенню зацікавленості працівників у результатах праці. Концепція партисипативного управління виходить з того, що якщо людина в організації зацікавлено бере участь у різній внутрішньоорганізаційній діяльності, то вона, отримуючи від цього задоволення, працює з більшою віддачею, краще і більш продуктивно. По-перше, вважається, що партисипативне управління відкриває працівнику доступ до прийняття рішень з приводу питань, пов'язаних з його

функціонуванням в організації, мотивує людину до кращого виконання своєї роботи. По-друге, партисипативне управління не тільки сприяє тому, що працівник краще виконує свою роботу, але й призводить до більшої віддачі, більшого внеску окремого працівника в життя організації, тобто відбувається більш повне залучення потенціалу людських ресурсів організації [1].

Якщо з приводу першого аспекту впливу партисипативного управління на людину можна сказати, що вона безпосередньо стосується процесу мотивації людини на краще виконання своєї роботи, то другий аспект істотно виходить за рамки мотиваційного аспекту використання людського потенціалу організації. Спочатку поширення партисипативного управління пов'язувалось тільки з поліпшенням мотивації працівників. Останнім же часом партисипативне управління все більш пов'язується з поліпшенням використання всього потенціалу людських ресурсів організації [1]. Тому концепцію партисипативного управління вже не можна пов'язати тільки з процесом мотивації, а слід розглядати як один із загальних підходів до управління людиною в організації.

Партисипативне управління може бути реалізовано за наступними напрямками:

1. Працівник отримує право самостійно приймати рішення з приводу того, як йому здійснювати свою діяльність.

2. Працівники можуть залучатися до прийняття рішення з приводу виконуваної ними роботи, тобто, інакше кажучи, працівник залучається до постановки цілей, які йому належить досягати, визначення завдань, які йому доведеться вирішувати тощо.

3. Працівникам дається право контролю за якістю і кількістю здійснюваної ними праці і, відповідно, встановлюється відповідальність за кінцевий результат.

4. Партисипативне управління передбачає широку участь працівників в раціоналізаторській діяльності, у винесенні пропозицій щодо вдосконалення їх власної роботи і роботи організації в цілому, а також її окремих підрозділів.

5. Надання працівникам права на формування робочих груп з тих членів організації, з якими їм хотілося б працювати разом.

У реальній практиці всі ці напрямки здійснення партисипативного управління зазвичай використовуються в певній комбінації, оскільки вони тісно пов'язані один з одним і дуже добре доповнюють один одного. Більше того, саме в комбінації один з одним ці окремі напрямки можуть ефективно проявити себе, і саме окремі усталені комбінації цих напрямків використовуються як конкретні форми партисипативного управління [2].

Отже не випадково, що найбільш прогресивною формою управління (яку багато теоретиків управління вважають основною перспективою розвитку менеджменту, його «завтрашнім днем») є саме партисипативне управління. Зримою ілюстрацією його ефективності є, наприклад, японський підхід до організації управління, який багато в чому базується на ідеях партисипативності, співучасті і дає високі результати. Це і система «довічного найму»; і формування єдиного корпоративного духу; і культивування почуття причетності до фірми як до «однієї великої сім'ї»; і відмова в практиці управління від «теорії Х» і «теорії У» на користь «теорії Z» (У. Оучі).

Теорія інвестицій, розвиток партисипативного підходу в теорії і практиці управління в цілому змусили переосмислити самі підстави організації менеджменту, його традиційні підвалини. Зокрема, чіткий поділ повноважень у вико-

навській вертикалі (особливо по лінії «керівництво – підпорядкування») є безумовним і дієвим фактором управління. Однак навіть його не можна абсолютизувати, покладаючи на підлеглих лише виконавські функції. У цьому випадку втрачається саме почуття причетності до спільної справи, руйнується загальнокорпоративна атмосфера, знижується ініціативність, вмотивованість більшості членів організації. Вони все більше відчують себе «гвинтиками» в загальній «машині», від яких мало що (або зовсім нічого) за великим рахунком не залежить. Індивідуальний внесок в загальну справу стає практично невиразним; праця нібито втрачає своє «обличчя», її оцінка анонімізується, а мотивація або різко падає, або взагалі блокується. Відбувається відчуження спільного результату праці та його процесу від індивідуальної праці; виконавець трансформується в «часткового працівника», виступає як засіб (а не як самоцінність). Анонімність індивідуальної праці, його непомітність в загальному продукті, відсутність прямого зв'язку особистих зусиль і підсумкового результату – все це знижує або руйнує індивідуальну мотивацію.

Список використаних джерел

1. Сімакова Ю.С. Партиципативне управління як один із найперспективніших напрямів у теорії та практиці управління. – [Електронний ресурс] / Ю.С. Сімакова. – Режим доступу: <http://www.drohobych.net/2010/pdf>
2. Скриптунова Е.А. Партиципативные структуры - [Електронний ресурс] / Е.А. Скриптунова, Э.Ф. Мухаметшина. – Режим доступу: <http://www.axima-consult.ru/stati-party.html>
3. Стрижеус Л. В. Особливості розвитку «економіки участі» в організації – [Електронний ресурс] / Л.В. Стрижеус. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1941>
4. Трещевский Ю.И. Курс «Экономика участия». – [Електронний ресурс] / Ю.И. Трещевский, И.Е. Рисин. – Режим доступу: <http://russeca.kent.edu/EconomicsOfParticipation/program.html>

Мішура В.Б., канд. екон. наук, доцент;

Олійник П., аспірант,

Донбаська державна машинобудівна академія

НАПРЯМКИ РЕАЛІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Концепція соціальної відповідальності бізнесу розроблялася в країнах зі сформованою ринковою економікою протягом усього ХХ століття, і цивілізований бізнес ініціативно визнав соціальні цінності поряд з економічними, а суспільство не відкинуло ідеї комерційного прибутку [1-4]. В ході реалізації національних проєктів актуальною залишається проблема фінансового забезпечення зобов'язань держави і збільшення інвестиційних вкладень бізнесу в розвиток соціальної, регіональної інфраструктури.

Мета тез привернути увагу до обговорення проблеми формування мотивів соціально значимої поведінки бізнесу, позначивши головні принципи такої мотивації.

Масштаби соціальної відповідальності зростають послідовно в міру зростання ресурсних можливостей. Компанії, які здійснюють соціальні інвестиції, свідомо і обачливо вкладають свої ресурси в розвиток суспільства, чекаючи взамін

не тільки відповідного суспільного визнання, а й довгострокову вигоду для свого бізнесу. Конкретна соціальна проблема стає важливою, якщо сформувалася потреба і / або приватний інтерес (вигода) здійснити будь-яку дію (бізнес-процеси) соціального характеру. На наш погляд, саме ця умова актуалізує розробку концептуальних основ формування і розвитку механізму мотивації потреби соціальної відповідальності. Соціальна стратегія компанії виходить з місії організації, тому не може відрізнятися від загальної бізнес-стратегії, від виробничої, кадрової і фінансової політики. Бізнес діє як єдиний організм, всі бізнес-функції зводяться воєдино, підпорядковуються одній меті. Зокрема, існує прямий зв'язок між операційними і невиробничими інвестиціями: перші підвищують статус компанії, її конкурентоспроможність і посилюють інвестиційну привабливість, другі формують стійку середу бізнесу, опосередковують «здоровий» прагматизм. Ринкова вартість приростає не тільки матеріальними, але і нематеріальними активами.

Будь-який бізнес-процес досягає оптимальних проявів лише в разі його здійснення на основі ефективного механізму мотивації. Мотивація визначається як зовнішнє або внутрішнє спонукання економічного суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення будь-якої мети, наявність інтересу до такої діяльності, а також сукупних способів ініціювання, спонукання такого інтересу.

Прагматичні мотиви політичної участі в житті суспільства і вибудовування неконфліктних відносин з владою розглядаються бізнесом як базові і необхідні. Моральна мотивація присутня у ієрархії мотивів, але вирішальну роль відіграє оцінка ризику і прямих втрат. Так, наприклад, капітало- і ресурсномісткі екологічно кращі технології, продукти та інші природоохоронні інновації, які визнаються на заході конкурентними перевагами, в українській економіці стають бар'єром в цінovій конкуренції. Природоохоронне майно в меншій мірі сприяє збільшенню обсягу виробництва продукції (і прибутку), але в більшій мірі забезпечує виконання публічної функції підтримання високої якості природного середовища життя.

Мотивація полягає в тому, що довгострокова прибуткова бізнес-діяльність визначається вибором такої її орієнтації (місії), яка, перш за все, відповідає мотиву досягнення достатніх темпів зростання прибутку, що дозволяють рівнозначно нарощувати соціальний потенціал підприємства, а визнання пріоритетними інших мотивів може призвести до істотного скорочення конкурентних переваг. Цей підхід відображає сутність підприємництва як процесу, що з'єднує матеріально-комерційний та ідеально-творчий початок і визнає як пріоритетну соціально-екологічну відповідальність за наслідки зростання і розвитку. Необхідно сформулювати методологію розвитку інтерактивних методів стимулювання приватних соціальних інвестицій. Першим кроком у вирішенні завдання є аналіз системоутворюючих чинників мотивації (включає внутрішній контроль та державне регулювання). Другим кроком – розробка системи державного моніторингу підприємств за фактором соціальної відповідальності для цілей ефективного управління та протекціонізму, підтримки і партнерства щодо кращих підприємств. Бізнес має право на висування зустрічних вимог, на пошук компромісних рішень, що балансують різні інтереси. Держава нормує, регламентує, економічно примушує, контролює, здійснює правосуддя. Суспільство формує моральну середу, морально-психологічний клімат, адекватну споживчу поведінку. Бізнес з максимальним залученням власних коштів, підкріплених інструментами державно-громадського протекціонізму, реалізує соціально значущі інновації.

Механізм, за допомогою якого формуються достатні в короткостроковому періоді зовнішні впливи і умови рентабельного виробництва, визначається як мо-

тиваційний. Важливе місце в ньому займають очікування і вимоги товаровиробників, їх оцінка ймовірності настання певних наслідків і відповідності витрачених зусиль отриманого результату. Тиск з боку суспільства і держави не єдиний спонукальний мотив реалізації соціальної політики. Прагматична мотивація реалізується в прагненні засобами соціальної політики забезпечити відтворення необхідних бізнесу кадрових ресурсів, домогтися від влади потрібних йому політичних рішень, доступу до ресурсів, бажанням сформувати позитивний імідж і громадську думку. Є і досить висока готовність до проведення масштабної соціальної політики, хоча це швидше декларована, ніж реально діюча мотивація. Однією з основних сторін мотивації є чітка система методологічних принципів, яка не опрацьована в повній мірі відповідають концепціями і теоріями. Принципи дозволяють йти в дослідженні і аналізі від первинних явищ і їх причин до можливих наслідків, які мають приватний і загальний характер; враховувати специфічні особливості бізнес-діяльності в умовах соціалізації економіки, більш обґрунтовано формувати стратегію і тактику руху. Спробуємо сформулювати базові принципи.

Принцип загального зв'язку і відповідності цінностей. Відображає характер руху, зміни і еволюції суспільних відносин, а також внутрішніх і зовнішніх зав'язків соціально-еколого-економічних систем, пояснює необхідність обліку і вивчення змісту всіх мікропроцесів і супутніх витрат на всіх стадіях розвитку соціально значущого продукту. Відповідність цінностей означає визнання факту вилучення і використання у виробничому процесі асиміляційного потенціалу природного середовища, необхідності його розширеного відтворення (амортизації зносу) як головного ресурсу (капіталу).

Принцип заміщення. В умовах демократії і ринку держава концентрується на наданні суспільних благ, вибираючи більш досконалі технології їх виробництва (зменшують витрати).

Принцип законності. Дотримання цього принципу дозволяє вибудувати систему ефективного нагляду та технічного регулювання регламентованих соціально-екологічних аспектів виробничо-господарської діяльності, а також подальшого контролю ефективності використання державних бюджетних коштів і фінансових пільг. Разом з тим названий принцип означає гарантію дотримання інтересів бізнес-спільноти.

Принцип раціоналізації споживчої поведінки. Все більше керівників, топ-менеджерів, політиків починають розуміти, що завдання бізнесу не тільки підвищувати прибутковість корпорації, а й брати участь у формуванні високих суспільних стандартів.

Очевидно, що набір інструментів, що стимулюють до формування, мобілізації, розподілу і ефективного використання соціальних грошових фондів підприємств, повинен диференціюватися в залежності від ступеня участі компанії в реалізації національних проектів (найбільш помітному напрямку соціальної політики). Сьогодні вже існують різні керівництва і стандарти по складанню звітності, що виражає стратегію сталого розвитку бізнесу, що дозволяє вводити показник для оцінки досягнутого рівня заміщення.

Список використаних джерел

1. Захарченко В.И., Костромин С.А. Формирование корпоративной социальной ответственности / ИТР (г. Москва), 2013. – №4. – С. 23-25.
2. Davis R. The Meaning and scope of social responsibility. In: Contemporary management. Issues and viewpoints. -Englewood cliffs, 1914, p. 630.

3. Валентейн С., Нестеров Л. Развитие общества в теории социальных альтернатив. М.: Наука, 2013. – 197 с.
4. Туркин С.В. Социальные инвестиции в бизнесе. М., 2012. – 147 с.
5. Чирикова А., Шишикин С. Власть и бизнес на поле социальной политики: региональная проекция. // Общество и экономика, 2015. – № 1. – С. 105-116.
6. Рукина И. Реализация национальных проектов предполагает мониторинг их эффективности. // Общество и экономика, 2014. – № 6. – С. 37-42.

Панькова А.Д., провідний економіст,
Інститут економіки промисловості НАН України

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ СФЕРИ

Формування концепції соціальної відповідальності почалося зі змін у трудовій сфері західних країн, які займалися розробкою та успішною реалізацією принципів соціальної відповідальності ще з 50-х років ХХ ст., де ключовим її джерелом була благодійність (будівництво церков, лікарень, будинків для робітників і т.д.). Турбота про громадян трансформувалася у Західній Європі в ідею держави загального добробуту. В подальшому змінилися акценти в напрямку прав людини. Декларація прав людини, прийнята ООН, і зараз розглядається як невід'ємна частина ранніх ініціатив корпоративної соціальної відповідальності.

Серед теоретиків соціальної відповідальності (СВ) найбільш значний внесок в її розвиток відіграли Г. Боуен, К.Девіс, А.Керрол, М.Шварц, Р.Акерман, Р.Бацер, Д.Вотава, С.Сеті, В.Фредрік, С.Вартік, Ф.Кохрен, Д.Вур, Д.Свансон. Проблематика відповідальності у соціальному, етичному, філософському аспектах розглядається також у працях зарубіжних вчених, зокрема Г. Йонаса, Ф. Тенніса, К. Вульфа, В. Беха, Х. Арендт, В., М. Фрідмана, Д. Фогеля та ін. Їх методологічні опрацювання і наукові школи стали підставою для формування і розробки теорії і практики розвитку соціальної відповідальності в Україні. Серед вітчизняних вчених феномен соціальної відповідальності досліджують А. Колот, О. Грішнова, А. Єрмоленко, О. Коротков, О. Плахотний, О. Новікова, О. Амоша, Е. Лібанова, Г. Задорожний, І. Петрова, В. Степаненко, В. Шаповал, Е. Коротков, М. Дейч, І.Лебедєв, В. Звонар, Г.Чепульченко та ін.

Соціальна відповідальність забезпечення розвитку трудової сфери як соціально-економічна категорія визначається як міра вільного прояву суб'єктами соціально-трудових відносин своїх прав та обов'язків, вибору оптимального варіанту відношення до трудового процесу, виходячи із прогресивних співставних інтересів суспільства[1]. Аналіз розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності показує, що в першу чергу він обумовлений станом економіки в цілому. В той же час об'єктивно має місце і зворотня залежність, адже праця, витрати живої праці є одним з базових факторів економічного зростання.

Соціальна відповідальність суб'єктів в сфері господарської діяльності виступає як окремий соціальний ресурс, що забезпечує зростання ефективності витрат праці, сприяє зниженню ресурсоємності виробництва і як наслідок, забезпечує зростання економічної ефективності виробництва[2].

Для підтвердження та визначення такої залежності були розроблені економіметричні парні та множинні моделі взаємозв'язку, які реалізовані на основі алгоритму кореляційно-регресійного аналізу.

Оптимальною моделлю апроксимації залежності ВВП (y_1) від зміни інтегрального показника розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності ($I_{pmc/cv}$) є модель параболічної регресії (1) (табл. 1).

$$\overline{y_{1,I}} = 3528,7 - 17626,6 I_{pmc/cv} + 23837 I_{pmc/cv}^2; \quad (1)$$

$$r_{y_1,I}^2 = 0,609; F_p = 5,45; F_\alpha = \left\{ \begin{array}{l} \alpha = 0,05 \\ v_1 = 2 \\ v_2 = 7 \end{array} \right\} = 4,74.$$

$$F_p > F_\alpha,$$

де y_1 – ВВП у співставних з попереднім роком цінах за 2004-2014 рр., млрд грн.

Таблиця 1

Динаміка зміни показників економічного росту за 2004-2014 рр.

роки	ВВП в співставних з попереднім роком цінах, млрд грн (y_1)	капітальні інвестиції, млрд грн (K)	$I_{pmc/cv}$
2004	299,84	89,3	0,39
2005	354,55	111,17	0,44
2006	474,0	149,0	0,49
2007	587,4	222,7	0,55
2008	737,21	272,1	0,56
2009	808,27	192,9	0,50
2010	949,53	180,0	0,54
2011	1139,18	241,29	0,55
2012	1353,52	273,26	0,54
2013	1404,8	249,9	0,56
2014	1358,83	219,42	0,57

Статистична достовірність моделі свідчить, що вона адекватно відповідає залежності, яка склалася за період, що досліджується, та дає змогу для наступної змістовної інтерпретації. Визначений характер співвідношення параметрів рівняння (1) свідчить, що в межах реальної зміни інтегрального показника (а це від 0,39 до 0,57) склалася пряма залежність, при цьому за умови, що $I_{pmc/cv} > 0,37$ така залежність має прискорений характер, – при $I_{pmc/cv} = 0,37$ функція досягає свого екстремуму-мінімуму. Так, при рівні 0,39, який склався станом на 2004-й рік, коефіцієнт еластичності складає 3,45%, тобто збільшення інтегрального показника на 1% супроводжується ростом ВВП на 3,45%, в той же час, якщо значення інтегрального показника досягає 0,57 (стан 2014 р.), еластичність росту ВВП уже складає 7,8%.

Такий характер зв'язку, що склався, свідчить про те, що розвиток трудової сфери на засадах соціальної відповідальності дійсно може стати не тільки трудовим, а й соціальним ресурсом розвитку національної економіки, – і саме цей процес почав формуватися за останні десять-одиннадцять років.

Наведені висновки підтверджуються і моделлю економічного зростання, зокрема двохфакторною моделлю економічного росту (2):

$$\overline{y_1} = 65,14 K^{0,703} I_{pmc/cv}^{1,85}; \quad (2)$$

$$R_{y_1,K,I}^2 = 0,607; F_p = 13,8,$$

де K – капітальні інвестиції, млрд грн.

Параметри моделі є частковими коефіцієнтами еластичності, тому значення $\beta=1,85$ свідчить, що в середньому за період, що досліджується, кожний відсоток збільшення $I_{pmc/cv}$ супроводжується ростом ВВП на 1,85% за умови, що одночасно на зміну ВВП впливає і другий фактор – обсяги капітальних інвестицій. Ці два чинники разом визначають зростання ВВП на 60,7%, ($R_{y,k,j}^2 = 0,607$), а 29,3% росту залежить від других чинників розвитку, – науково-технічних, організаційних та ін.

Складність та багатогранність самого поняття «розвиток трудової сфери на засадах соціальної відповідальності», його внутрішня структура як за складовими формування і реалізації, так і за складовими відповідальності за створення умов для такого розвитку дають можливість визначити об'єкти та суб'єкти розвитку, ідентифікувати основні чинники та важелі, які визначають або стримують цей розвиток. Моделювання впливу рівня розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності на економічне зростання підтверджують, що саме в цій сфері формуються соціальні ресурси такого росту національної економіки.

Проведене дослідження дає змогу зробити наступні висновки. Основні важелі розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності пов'язані за умов забезпечення: економічного зростання національної економіки, яка дасть можливість досягти такої рівень матеріального добробуту, якого б було достатньо не лише для відтворення робочої сили працівника, а й для життєзабезпечення непрацевдатних членів його сім'ї; підвищення якості робочої сили та трудового потенціалу суспільства повинно відбуватися за рахунок інноваційної складової розвитку трудової сфери; збільшення рівня матеріального добробуту населення за рахунок підвищення ефективності національної економіки, ефективного використання ресурсів, в тому числі і витрат живої праці, тобто за умови випередження темпів росту продуктивності праці над темпами росту заробітної плати тощо.

Список використаних джерел

- 1.Плахотний А.Ф. Проблема социальной ответственности / А.Ф. Плахотный. – Х.: Вища школа, Изд-во при Харьковском университете, 1981. – 190с.
- 2.Колот А. Сучасна філософія корпоративної соціальної відповідальності: еволюція поглядів / А. Колот // Україна: аспекти праці. - 2013. - № 8. - С. 14.

Ровенська В.В., канд. екон. наук, доцент;
Лінник В., студентка,
Донбаська державна машинобудівна академія

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ОДИН З ІНСТРУМЕНТІВ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

На сучасному етапі розвитку кожне підприємство у світі прагне лідирувати у своїй сфері діяльності та досягти максимального прибутку. Саме персонал є основою та рушійною дією кожного підприємства. Тому мотивація являє собою невід'ємну частину грамотного та продуктивного управління персоналом.

Перехід економіки України до нового устрою, що відображається у глибоких змінах в економічній, соціальній та політичній сферах, спрямований на становлення нової економічної системи, яка базується на ринкових відносинах.

За ринкової системи господарювання підприємства функціонують в конкурентному середовищі, тому їм приходится знаходити свою «нішу» на ринку товарів та послуг розширювати свій асортимент, щоб втриматися в своєму сегменті, опановувати нові типи економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. Саме через це підприємства потребують максимального внеску кожного працівника в досягнення цілей підприємства, а одним з головних прагнень кожного професіонального керівника стає пошук ефективних способів управління персоналом, з-поміж яких важливе місце займає корпоративна соціальна відповідальність [3, с.277].

Управління персоналом – це діяльність організації, яка спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей, як організації, так і особистих, за допомогою мотиваційних інструментів [4, с.10].

Що ж таке мотивація? Якщо казати загально, то мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки [5, с.5].

В умовах розвитку ринкової економіки підприємствам необхідно формувати нові підходи в системі управління персоналом. Ядром таких інновацій повинна стати концепція корпоративної соціальної відповідальності, адже саме на її основі можна розробляти заходи в системі управління персоналом, які будуть ефективними як з соціальної, так і економічної точки зору [9, с.143].

Керівникам підприємств треба виробити та реалізувати таку соціально відповідальну політику, яка буде задовольняти потреби всіх суб'єктів на підприємстві та буде ефективним механізмом управління та мотивації персоналу. Зважаючи на це, О. Олійник зазначає, що даний підхід передбачає дослідження поведінки працівника на підприємстві, виявлення закономірностей як в сфері трудової діяльності, так і розвитку особистості, розробку та впровадження соціально відповідальних дій і заходів, які здатні найкраще задовольнити потреби кожного співробітника [9, с.144].

Визначимось, що таке корпоративна соціальна відповідальність. Єдиного визначення корпоративної соціальної відповідальності немає. За одним із визначень, КСВ – це спосіб управління бізнес-процесами з метою забезпечення позитивного впливу на суспільство [2, с.188].

За версією Світової Ради Компаній зі Сталого Розвитку, КСВ – це довгострокове зобов'язання компаній поводитися етично та сприяти економічному розвитку, одночасно покращуючи якість життя працівників та їх родин, громади й суспільства загалом. За визначенням Організації Економічної Співпраці та Розвитку (OECD), сталий розвиток передбачає збалансованість економічних, соціальних та екологічних цілей суспільства, інтеграцію їх у взаємовигідні приписи та підходи (policies and practices) [2, с.224].

А. Колот дає таке визначення КСВ: "Корпоративна соціальна відповідальність у найбільш загальному, «приземленому», тлумаченні – це раціональний відгук організації на систему суперечливих очікувань зацікавлених сторін (стейкхолдерів), що спрямований на стійкий розвиток компанії; це відповідальність тих, хто приймає бізнес-рішення, перед тими, на кого ці рішення націлені" [8, с.4].

Слід зауважити, що підприємства економічно розвинених країн вже тривалий час використовують корпоративну соціальну відповідальність як надійний інструмент, який спрямований на підвищення ефективності управління персона-

лом, мотивації та лояльності працівників, формування позитивного іміджу підприємства і бренду на ринку. Результати міжнародного дослідження доводять, що підприємство від реалізації соціальної відповідальності перед персоналом отримує, в тому числі, і фінансову вигоду [9, с.144].

Розглянемо складові корпоративної соціальної відповідальності в сфері управління персоналом. О. Грішнова трактує зміст соціальної відповідальності підприємств щодо персоналу як забезпечення справедливого ставлення до працівників, демократичне управління, достатнє інвестування в розвиток і соціальний захист працівників. Компанії мають гарантувати зайнятість, планувати трудову кар'єру, сприяти розвитку корпоративної культури, залучати працівників до участі в управлінні [6, с.16]. М. Дейч ототожнює внутрішню складову соціальної відповідальності бізнесу з соціальною відповідальністю відносно найманих працівників. Ця відповідальність реалізується шляхом створення умов для підвищення рівня і якості трудового життя персоналу, через справедливу та своєчасну оплату праці, безпеку праці, соціальні виплати та пільги, професійне зростання, захист інтересів працівників, дотримання норм трудового законодавства, створення умов для поєднання праці з виконанням інших обов'язків [7, с.56].

О. Олійник пропонує серед напрямків соціальної відповідальності підприємства виокремити корпоративну соціальну відповідальність в системі управління персоналом з таким тлумаченням її змісту: соціальна відповідальність підприємства в системі управління персоналом — це сукупність соціально відповідальних принципів, форм взаємодії, методів та заходів, спрямованих на оптимальне кількісне і якісне формування персоналу підприємства, його професійний і соціальний розвиток, раціональне комплектування, мотивацію та ефективне використання в процесі діяльності підприємства з метою досягнення поставлених цілей [9, с.146].

В основі формування, функціонування та удосконалення корпоративної соціальної відповідальності лежать принципи, на яких базуються управлінські рішення. О. Грішнова виділяє наступні принципи соціальної відповідальності у трудових відносинах [6, с. 156-158]: дотримання законодавства України та міжнародних норм; недопущення зниження існуючих соціальних прав та гарантій; участь зацікавлених сторін в прийнятті рішень, які стосуються їхніх інтересів; постійність — соціально відповідальна поведінка є постійною характеристикою діяльності соціальних партнерів; прозорість — відкритість по відношенню до власної діяльності, надання достовірної інформації в доступній і повній мірі; підзвітність — готовність звітувати щодо впливу своєї діяльності на результати діяльності підприємства, зацікавлені сторони, суспільство; ефективність — досягнення максимального результату за мінімальних витрат; зв'язку — поточний результат повинен порівнюватися з поставленою на початку метою, розбіжність необхідно оперативно виявляти та коригувати управлінські рішення; наукова обґрунтованість — методи та інструменти управління повинні бути науково обґрунтовані та випробувані на практиці.

Отже, спираючись на трактування соціальної відповідальності розробка, затвердження та реалізація соціально відповідальних заходів в системі управління персоналом повинні стати частиною загальних програм управління підприємством.

На сьогодні, корпоративна соціальна відповідальність для підприємств, керівників та вищих менеджерів в Україні є явищем новим та незвичним. Однак, корпоративна соціальна відповідальність поступово стає важливим елементом сучасного корпоративного менеджменту в провідних компаніях України, особ-

ливо у тих, які працюють, або бажають працювати на іноземних ринках. Відтак, в умовах становлення національної моделі соціальної відповідальності, особливо актуальним постає розуміння роботодавцями України сутності та складових корпоративної соціальної відповідальності в системі управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Антошко Т. Р. Інституціонально-організаційні заходи щодо впровадження української моделі корпоративної соціальної відповідальності / Т.Р. Антошко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 10 (101). – с. 187-193.
2. Бобирь О.І. Концепції корпоративної відповідальності в стратегіях міжнародного менеджменту // Науково-виробничий журнал "Бізнес-навігатор". 2013. – №1(30). – с.224-230.
3. Вербицька Г.Л. Проблеми побудови системи мотивування працівників на підприємствах України // Національний університет "Львівська політехніка". 2011. – с.277-278.
4. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2011. — 502 с.
5. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» / С. О. Гайдученко; Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова – Х. : ХНУМГ, 2013. – 111 с.
6. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю., Олійник О. О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: [монографія] / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук, О. О. Олійник. – Рівне : НУВГП, 2014. – 216 с.
7. Дейч М. Є. Соціальна відповідальність бізнесу в системі соціально-трудових відносин / М. Є. Дейч // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2012. – № 2(4). – С. 52-60.
8. Колот А.М. Сучасна філософія корпоративної соціальної відповідальності: еволюція поглядів // Україна: аспекти праці. 2013. – №8. – с.3-17.
9. Олійник О.О. Корпоративна соціальна відповідальність в системі управління персоналом підприємства // Національний університет водного господарства та природокористування. 2015. – с.142-149.

Сало Я. В., аспірантка,
Одеський національний економічний університет

КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ СЕРЕДНЬОГО КЛАСУ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Питання середнього класу залишається одним з найбільш актуальних питань сучасного українського суспільства. Україна опинилась на черговому зламі свого історичного розвитку, через вплив дестабілізуючих зовнішніх та деструктивних внутрішніх факторів. Ринкова трансформація українського суспільства триває в складних умовах через нестабільність, корумпованість владних інститутів, проведення військових дій на території України та ін..

Сучасні трансформаційні процеси в українському суспільстві супроводжуються соціально-структурними перетвореннями, формуванням нових прошарків та груп і зміною місця в стратифікаційній системі вже наявних, що обумовлює формування нових статусно-рольових відносин індивідів і зміну соціальної само ідентифікації [5]. Під середнім класом розуміють масовий соціальний суб'єкт, який характеризується порівняно високим життєвим стан-

дартом і рівнем споживання та має стійкий рівень доходів, достатній для задоволення широкого кола матеріальних та соціальних потреб. Середній клас є економічною опорою будь-якого суспільства, недооцінювати його роль вкрай необачно. Представники середнього класу є опорою демократії та суспільної стабільності. Але для цього необхідно розуміти, за якими критеріями можна відносити тих чи інших громадян до середнього класу.

До середнього класу в Україні експерти відносять певні категорії населення, а саме: представників малого і середнього бізнесу, середню ланку бюрократії, кваліфіковану частину спеціалістів гуманітарного, технічного та соціального профілю, які мають здебільшого тіньові доходи [1, с.217]. Аналіз сучасної наукової літератури свідчить про те, що сьогодні не існує єдиних критеріїв визначення середнього класу. На думку Крикуна О. І. для віднесення тих чи інших осіб до середнього класу слід використовувати три основні макрокритерії [3; с.10]: освіта та кваліфікаційно-професійний статус; матеріально-майнове становище; самоідентифікація.

В сучасних українських умовах серед критеріїв середнього класу виділяють наступні: матеріально-майновий та соціально-професійний. Крім цих об'єктивних критеріїв, велику роль виконує суб'єктивне сприйняття людиною свого становища, тобто її самоідентифікація [2]. Матеріально-майнове становище є головним критерієм виділення середнього класу в структурі сучасного українського суспільства. Цей критерій є інтегральним, і для його визначення застосовуються такі його підкритерії: поточний грошовий дохід, грошово-фінансові заощадження, особистий автотранспорт, нерухомість. Житлові умови сімей є важливою складовою частиною рівня їхнього добробуту. Житло можна вважати просторим, якщо кількість кімнат в будинку/квартирі більше кількості проживаючих (кількість житлових кімнат/кількість членів сім'ї) ≥ 1 .

Дуже просторе житло - це житло, в якому для кожного члена сім'ї є окрема кімната та ще одна додаткова кімната. Упорядкованим вважається житло, яке оснащено водопроводом, каналізацією, гарячим водопостачанням та опаленням. Наявність упорядкованого житла є критерієм середнього класу та вищого середнього класу.

Іншим матеріально-майновим підкритерієм є особистий автотранспорт. Даний критерій є одним із знакових атрибутів середнього класу в міжнародних дослідженнях соціальної структури суспільства. Потрібно відмітити, що в українській науці майже не застосовується даний підкритерій. Соціально-професійний критерій включає в себе професію, цінності та образ життя. Професія залишається як важливим критерієм, так як вона також взаємопов'язана з рівнем доходу, з ціннісними орієнтаціями індивіда і його стилем життя. Щоб зробити цей підхід більш точним, повинні бути прийняті до уваги і інші елементи, такі як сектор діяльності, тип контракту, рівень кваліфікації. На нашу думку, саме вища освіта дає більше можливостей для самореалізації та працевлаштування і найбільш реально відображає той середній клас, який є інтелектуальним потенціалом трансформаційного суспільства.

Професія також тісно пов'язана з двома іншими критеріями - з рівнем доходу та способом життя. За останні двадцять п'ять років, при здійсненні висхідну соціальну мобільність, в українському суспільстві створилось певне ставлення до освіти, яка тепер сприймається як ефективний інструмент висхідної мобільності. Для належності до середнього класу або збереження в ньому пози-

цій необхідно мати вищу або середню спеціальну освіту. Саме професіонали, чії знання, вміння і навички необхідні на ринку праці і приносять високі доходи, повинні скласти частину середнього класу. Прагнення належати до середнього класу, утриматися в ньому і допомогти знайти в ньому місце своїм дітям є сильним стимулом для наполегливої і високоефективної роботи. Тому освіта виконує в суспільстві найважливішу функцію в здійсненні соціальної мобільності населення. Цінності та норми поведінки середнього класу знаходять своє відображення в освітніх програмах і дозволяють створити базу для «потокowego виробництва» його представників. Середнім класом керує постійне прагнення до нового, прикладного знання, яке здатне забезпечити йому гідне місце в сучасному світі.

Суб'єктивний критерій або самоідентифікація полягає у визначенні індивідами своєї власної позиції в соціальній структурі суспільства. Незважаючи на те, що цей критерій ґрунтується на суб'єктивній думці, це достатньо визначений критерій. Звичайно, за умови проведення науково-достовірного дослідження. В основі цього критерію лежить статистика, як найважливіший фактологічний кількісний критерій.

Однак, і тут, виявляється певний рівень похибки. Адже кількість тих, хто зараховує себе до середнього класу незмінно (в більшості досліджень), вище кількості тих, кого зараховують до середнього класу за іншими критеріями. Така розбіжність означає, що до середнього класу можуть зараховувати себе і ті, хто не має певного середнього доходу, і ті, хто не підходить за характером праці, і ті, хто не має вищої, або середньої спеціальної освіти. Директор соціологічної служби Центру Разумкова Тищенко А. вважає, що за існуючими критеріями до середнього класу в Україні сьогодні можна віднести не більше 10-12% населення. При цьому, на відміну від середнього класу в високорозвинених країнах, вони не мають реального впливу ні на політику, ні на економіку країни, оскільки в основному стурбовані тим, щоб вижити [4]. Більш того, реальність українського суспільства така, що названі вище критерії не доповнюють один одного, а частіше зовсім розділені. Наприклад, високий рівень освіти не є гарантією високого доходу, а наявність власного бізнесу не завжди свідчить про високий рівень освіченості.

Список використаних джерел

1. Антонюк В.П. Соціально-економічні аспекти формування людського капіталу в Україні. / В.П. Антонюк. // Демографія та соціальна політика. – 2006. – № 1. – С. 139-147.
2. Балтачєва Наїля Сучасні тенденції формування середнього класу в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://docviewer.yandex.ua/?url=http%3A%2F%2Fjournals.urau.ua%2Findex.php%2F1728-9343%2Farticle%2Fdownload%2F13396%2F11215&name=11215&lang=uk&c=57161835d544>
3. Крикун О.І. Розвиток середнього класу в Україні: оцінка параметрів та тенденцій: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец.08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» /О. І. Крикун, 2009. – 18 с.
4. Штогрін І. Хто і що перешкоджає зміцненню середнього класу [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.radiosvoboda.mobi/a/1841032.html>
5. Ярмач Т. В. Современная социальная стратификация в Украине и формирование среднего класса [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://gisap.eu/ru/node/1224>

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ТА НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ В УМОВАХ ВУГЛЕДОБУВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Нестабільна ситуація в Україні і тривала фінансово-економічна криза в галузі поставили багато вугледобувних підприємств у складну ситуацію вибору: банкрутство або виживання за рахунок людських ресурсів. За цих умов молоді спеціалісти, володіючи необхідною базою знань, умінь, навичок, необхідним рівнем мобільності, активності, стресостійкості, працездатності і схильності до навчання, можуть вплинути на життєздатність підприємства і сприяти його виходу з кризи. Однак, з огляду на обмеженість фінансових ресурсів підприємства, залучення, утримання молодих спеціалістів, а також створення умов для їх продуктивної діяльності стає проблемою.

Численні підходи до мотивації праці дають базу для вибору необхідних механізмів поліпшення роботи з персоналом на підприємстві, однак, вони часто носять загальний характер і не акцентуються на особливостях мотивації молоді.

Розглянемо особливості мотивації молоді. Категорія працюючої молоді відноситься, в основному, до вікового періоду від 20 до 30 років і складається з учнів, які отримують першу та / або другу вищу освіту, випускників і молодих спеціалістів, які працюють на підприємствах, тобто це за Макгрегором покоління Y. У цих молодих людей зовсім інші цінності, ніж у більш старшого покоління, а, значить, і мотивувати їх потрібно по-іншому.

Відмінності молодих співробітників:

1. Живуть сьогодишнім днем. Сьогодишньої молоді не властиве будувати довгострокові плани на майбутнє.

2. Хочуть все і відразу. На жаль, молоді спеціалісти відразу хочуть більшу зарплату, хоча мало що вміють.

3. Не люблять працювати в строгій ієрархії [1, 3].

З огляду на ці особливості, при побудові системи мотивації для молодих співробітників потрібен особливий підхід.

Деякі принципи мотивації молодих фахівців:

1. Мотивують не гроші, а цікаві завдання. За численними опитуваннями через відсутність цікавих завдань змінюють роботу до 70% молодих фахівців.

2. Потрібен «фан». У роботі молоді люди дуже люблять елементи гейміфікації. Не випадково в багатьох провідних компаніях для проведення корпоративних ігор навіть запрошують спеціального співробітника. Нерідкі також вакансії на посаду «Душа офісу». Це все йде від бажання догодити молодим людям.

3. Важливий постійний зворотний зв'язок. Молоді люди до 25 років не зможуть працювати в умовах, коли поставили завдання, а потім через півроку проконтролювали. Це більше підходить для попередніх поколінь. Молоді ж фахівці налаштовані на постійний контакт з керівником, чекають від нього рад та подяк.

4. Невміння читати довгі тексти. Молодь звикла інакше споживати інформацію: для них більш зрозумілі картинки, інфографіка та короткі тексти [2].

Перевага надійній роботі зі стабільним заробітком, накопичення коштів і їх вкладення – все це можна розглядати як вчинки, частково мотивовані пошу-

ками безпеки. За даними досліджень [3] саме висока прибутковість від роботи є головною умовою вибору професії в даний час. Це пов'язано з тим, що практичні міркування зазвичай виступають домінуючим мотивом у виборі професії серед молоді. З огляду на той факт, що в період економічного спаду і масового безробіття часто відсутня можливість присвятити себе улюбленій справі, доводиться вибирати таку професію, яка дозволить знайти роботу, тобто користується попитом і дасть гроші на прожиття.

Говорячи про потреби молоді, можна згадати теорію А. Маслоу. У ній потреби людини розділені на фізіологічні потреби, потреби в безпеці, в любові і прийнятті, потреби визнання і самоствердження, самовираження. Дані потреби притаманні будь-якій людині, але, наприклад, потреба у визнанні, в прийнятті, самовираженні, а також у кар'єрному зростанні, активному відпочинку, колективній діяльності, творчому розмаїтті роботи, в міжособистісному спілкуванні та повазі з боку старших може виявитися для молоді важливіше, ніж висока заробітна плата.

У зв'язку з цим варто згадати про «патерналістську» концепцію мотивації трудової діяльності В. Врума і Е. Дісі. Ця теорія розглядає винагорода, як основний спонукальний важіль, який стимулює працівників до старанної праці. При цьому винагорода, що використовується як заохочення, не залежить від продуктивності діяльності, а отримується персоналом через його приналежність до даного підприємства. Сюди ж відносяться комфорт на робочому місці, зручний час роботи, компетентність керівництва, добре ставлення з боку колег.

У цілому можна сказати, що до 30 років очікування більшості працюючих і непрацюючих молодих людей стають набагато реалістичніше, а на перший план виступають зовнішні фактори мотивації праці у вигляді заробітку і матеріального заохочення. Багато хто змінює місця роботи, залишаючись вірними своїй професії, в прагненні отримувати більш високу зарплату, зайняти більш відповідальну посаду або працювати в більш комфортних умовах.

Для залучення молоді на підприємства необхідно умовно зробити три кроки: зацікавити молоду людину, утримати його на підприємстві і мотивувати на хорошу роботу. Перші два етапи, на наш погляд, можна забезпечити зовнішніми факторами мотивації, тобто задовольняють «гігієнічні» потреби, третій етап забезпечується внутрішніми факторами мотивації.

Внутрішні чинники мотивації праці молодих спеціалістів можуть здійснюватися на рівнях:

Молодий спеціаліст ↔ Підприємство

Молодий спеціаліст ↔ Безпосередній керівник

Молодий спеціаліст ↔ Колектив

Доцільно для активізації внутрішніх чинників мотивації молодих спеціалістів шахти застосовувати такі дії:

1) на рівні взаємодії «Молодий спеціаліст ↔ Організація»:

– регулярне обговорення зі співробітниками планів розвитку шахти (ситуації, темпів зростання, напрямків руху тощо);

– постановку чітких цілей і виділення етапів розвитку;

– надання можливості широкої участі молодих спеціалістів в інноваційній діяльності, у внесенні пропозицій щодо вдосконалення їх власної роботи і роботи шахти в цілому;

– участь молодих спеціалістів у розподілі благ, отриманих в результаті розвитку шахти;

– роз'яснення молодому спеціалісту значущості його роботи не тільки в масштабах підрозділу, шахти, а й в більш глобальних масштабах.

2) на рівні «Молодий спеціаліст ↔ Безпосередній керівник»:

– постановку чітких цілей роботи;

– надання варіативності роботи;

– прийняття молодого людини як компетентного фахівця;

– надання роботи залежно від особистісних і професійних особливостей молодого спеціаліста;

– взаємне навчання молодого спеціаліста і безпосереднього керівника;

– приділення уваги потребам молодого спеціаліста.

3) в схемі взаємодії «Молодий спеціаліст ↔ Колектив»:

– формування корпоративного духу.

Таким чином, розгляд економічних, адміністративних, соціальних та психологічних підходів до стимулювання праці з урахуванням особливостей мотивації молоді, дозволяє зробити висновок, що заробітна плата не є провідним мотивуючим фактором для молодого фахівця 20-30 років. Виходячи з цього, можна припустити, що створення на підприємстві необхідної системи мотивації дозволить молодому спеціалісту не тільки працювати за меншу грошову винагороду, а й ідентифікувати себе з професією шахтаря, тією діяльністю, якою він займається, а отже, спрямувати всі свої сили, знання, вміння, навички на благо підприємства, що вкрай необхідно в умовах кризи.

Список використаних джерел

1. Мотивация поколения Y. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.axima-consult.ru/stati-party.html>

2. Смирнова Е. Мотивация молодых специалистов: 6 основных правил. – [Електронний ресурс] / Е. Смирнова. – Режим доступу: <http://www.gd.ru/articles/3582-red-motivatsiya-molodyh-spetsialistov>

3. Тихомирова Т.А. К особенностям трудовой мотивации молодежи. – [Електронний ресурс] / Т.А. Тихомирова, А.В. Сьянов, Г.А. Чеглакова. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/k-osobennostyam-trudovoy-motivatsii-molodezhi#ixzz41wDCJPUG>

Шамина Ю.О., студентка,
Донбасская государственная машиностроительная академия

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Эффективная работа предприятия в современном мире невозможна без активизации использования трудовых ресурсов и совершенствования системы оплаты труда.

Высокая мотивация персонала – это важнейшее условие успеха. Ни одна компания не может преуспеть без настроения работников на труд с максимальной отдачей, без приверженности сотрудников, без заинтересованности членов коллектива в конечных результатах и без их стремления внести свой вклад в достижение поставленных целей. Именно поэтому так высок интерес руководителей и исследователей к изучению причин, заставляющих людей работать с полной

отдачей на благо организации. И хотя нельзя утверждать, что рабочие результаты и поведение работников определяется только лишь их мотивацией, все же ее значение очень велико.

Теоретические основы управления персоналом были заложены в работах: М. Вебера, Ф. Герцберга, П. Друкера, Д. Келланда, К. Маркса, А. Маслоу, У. Пети, А. Смита. Широкий спектр вопросов о системе формирования кадрового потенциала и роли мотивации в этом процессе отражены в научных публикациях: Д.П. Богини, П.Ю. Буряк, Н.И. Есинова, А.Л. Еськова, А.В. Калины, А.Я. Кибанова, А.М. Колот, А.И. Рофе и многих других ученых.

С помощью построения эффективного мотивационного механизма можно добиться положительных изменений в работе предприятия: сократить количество брака, повысить качество изготавливаемой продукции, улучшить экономические показатели работы, достичь стратегических целей предприятия. Проблема мотивации является эквивалентной всем прочим управленческим проблемам по своей значимости и требует дополнительных исследований.

Мотивация – это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.

Для многих людей работа – это способ заработать деньги, с помощью которых могут быть удовлетворены основные биологические потребности (в еде, одежде, жилье и другие). Помимо этого человек стремится производить благоприятное впечатление на окружающих, устанавливать хорошие отношения с ними, развиваться, оказывать влияние на других людей или иметь уверенность в завтрашнем дне.

Под механизмом формирования трудовой мотивации понимают процесс усвоения людьми социальных ценностей, норм, правил поведения, выработки индивидуальных ориентиров и установок в сфере труда. Важнейшую роль в этом играют национальные стереотипы.

На Украине традиционно преувеличивают роль заработной платы, как основного мотивирующего фактора. Существует также особое, присущее нашему менталитету отношение к деньгам самих сотрудников, полагающих, что им должны платить за сам факт присутствия на рабочем месте. Именно это создает главное противоречие между целями администрации и ожиданиями подчиненных: персонал хочет, чтобы ему платили, а руководители хотят, чтобы работник зарабатывал.

Как при недостаточном, так и при избыточном финансовом стимулировании заинтересованность сотрудника падает. Отсюда следует два важных вывода:

1. Персонал должен получать адекватную заработную плату, позволяющую предотвратить переход на другую работу.
2. Увеличение заработной платы не является стимулом, способным повысить мотивацию сотрудников. После непродолжительного подъема (как правило, 2 – 3 месяца) наблюдается резкий спад заинтересованности работников в результатах своего труда.

Но ведь существуют все – таки, стимулы, побуждающие людей к эффективной работе, это льготы и привилегии.

Благами, способными стать фундаментом системы стимулирования, являются: ведомственное жилье, передаваемое работнику в собственность, оплачиваемое санитарно – курортное лечение, медицинское страхование, обучение за счет организации, а также ряд специфических льгот в форме различных «прием-

лемых послаблений» со стороны руководства в зависимости от социального статуса работника. Трудиться лучше с большей отдачей сотрудникам помогли бы уверенность в стабильности своего рабочего места и отсутствие угрозы сокращения. Это неслучайно, так как предприятие, создавая гибкую систему поощрительных механизмов интенсивного и высокопроизводительного труда, вместе с тем не гарантирует права на труд, доход и социальную защиту.

Управление персоналом должно осуществляться на основе соблюдения законности, культуры безопасности, корпоративной и профессиональной этики, социальной ответственности, совокупного учета стратегических приоритетов предприятия и личных интересов каждого работника.

Руководитель обязан знать и уметь использовать факторы, повышающие самоотдачу сотрудников, основными из которых являются [1, с. 142–146]:

1. Обращение с подчиненными как с личностями. Большинство работников ценят возможность высказать свои идеи и выслушать мнение о них со стороны руководителя. Это создает чувство их самоуважения и ощущение собственной значимости.

2. Информирование о результатах работы. Регулярное предоставление достоверных данных своим подчиненным о том, как они работают, о достигнутом прогрессе и о возникающих проблемах, повышает мотивацию сотрудников к росту эффективности в трудовом процессе.

3. Раскрытие перспектив карьерного роста. Если сотрудник видит заинтересованность начальника в его продвижении по службе, то направляет свои силы и энергию на повышение квалификации, когда перспективы нет, потенциал работника может быть утрачен или использован неправильно.

4. Справедливая оплата труда. Для проблемы стимулирования большое значение имеет принцип объективного разделения фонда заработной платы. Необходимо использовать одинаковые показатели при оценке работы всех членов коллектива, они должны быть понятны работникам, и давать возможность сравнить вклад каждого сотрудника в результаты деятельности организации.

5. Профессиональная гордость. В коллективе знающем, что на том или ином участке работы получен определенный успех, который заметили и соответственно оценили, возрастает вера в свои силы и повышается стимул добиться новых достижений.

6. Интересная работа. Потеря интереса, связанная со скукой и однообразием приводит, к проблемам. Поэтому следует выявлять неинтересные, монотонные работы и делать их по мере возможности более приемлемыми.

7. Привлечение подчиненных к активному участию в делах предприятия. Хороший руководитель поощряет персонал к участию в постановке целей и определению стандартов выполнения работы. Работники, принимающие участие в постановке целей или разработке программ совершенствования работы, трудятся более напряженно, стремясь достичь успеха, потому что это они сами ставили цели, а не руководитель навязывал их, чтобы заставить сотрудников работать лучше. Надо стараться принимать решения только после того, как подчиненные приняли в их подготовке достаточно активное участие.

8. Эластичность рабочего времени. Регулирование поведения работника на основе изменения времени его занятости: дополнительные выходные дни (отгулы), возможность выбора времени отпуска в удобное для сотрудника время, сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности

труда, перераспределение рабочего времени самим работником (гибкая занятость, надомная работа).

9. Определение поощрений, значимых для каждого сотрудника. Легче воздействовать на трудовую мотивацию персонала, если знать, какие льготы более привлекательны для работников. Стимул к решению поставленных задач выше, если члены коллектива предварительно проинформированы, что они должны делать, чтобы получить вознаграждение. Поощрение должно быть соизмеримо с достигнутыми результатами.

10. Обеспечение поддержки подчиненных, общение с ними и разъяснение, что делается и почему это должно быть сделано.

Лишь соблюдение всех выше перечисленных требований при разработке и реализации системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации позволит решить с максимально эффективным результатом поставленные задачи.

Список использованных источников

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2012. – 337 с.

Пефтієва Ю., здобувач,
Донецький державний університет управління МОН України

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В АСПЕКТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Соціальна відповідальність виступає невід'ємним елементом у макросистемі людина – держава – суспільство. З одного боку, люди за своєю суттю прагнуть до порядку, зазначеного в Книзі правителя області Шан, з іншого – своїми діями вони породжують безладдя [1, с. 7].

Соціальна відповідальність – форма, спосіб і філософія ведення бізнесу. Вона впливає на зміцнення репутації та, внаслідок цього, на капіталізацію бізнесу.

Охорона здоров'я є системою соціально-економічних і медичних заходів, що мають на меті зберегти і підвищити рівень здоров'я населення, функціонування якої забезпечується наявністю кадрів, матеріально-технічної бази, певної організаційної структури, відповідних технологій і розвитком медичної науки. Необхідність і актуальність реформування системи охорони здоров'я України обумовлена низкою причин, серед яких зниження показників здоров'я населення, низька тривалість життя і високий рівень дитячої смертності. У даних умовах важливого значення набуває вибір характеристик системи охорони здоров'я, адекватних як потребам населення в послугах охорони здоров'я необхідного якості, так і можливостям національної економіки.

Проводячи реформу системи охорони здоров'я, експерти відзначають перевагу солідарних систем над ринковими, однак остаточний вибір повинен бути обґрунтований як станом національної економіки, так і характеристиками культури суспільства.

Важливо відзначити, що проведення реформи охорони здоров'я, необхідність якої визначається в першу чергу, неефективністю існуючої системи в актуальних умовах, не повинно здійснюватися з урахуванням виключно поточних характеристик розвитку (моди, економічної ситуації, успішних моделей інших

країн), а вимагає більш глибокого обґрунтування та сполучення з інваріантними характеристиками розвитку суспільства: культурою, традиціями, домінуючими цінностями. В цілому, весь комплекс факторів, який визначає вибір моделі системи охорони здоров'я з конкретними характеристиками, може бути врахований із застосуванням системного підходу до обґрунтування обраній моделі охорони здоров'я в процесі її реформування.

Основна мета проведеної в Україні реформи охорони здоров'я - поліпшення здоров'я і тривалості життя населення. В рамках структурної реорганізації охорони здоров'я має бути поділ всіх видів надання медичної допомоги на рівні. Відповідно до європейських стандартів 80% звернулися хворих повинні отримувати медичну допомогу на первинному рівні і тільки в 20% випадків пацієнт відправляється на другий рівень надання медичної допомоги. Передбачається, що поділ медичної допомоги за рівнями дозволить в умовах обмеженого фінансування системи найбільш повно використовувати матеріально-технічні та кадрові ресурси. Трансформація системи охорони здоров'я України відбувається в напрямку збільшення рівня її децентралізації зі збереженням принципу солідарності. Домінуючий режим функціонування системи охорони здоров'я, як і раніше залишається реактивним.

Фінансово-економічна перебудова системи охорони здоров'я орієнтована на стимулювання створення мережі установ та формування структури медичних послуг, адекватних потребам населення в медичній допомозі, і мотивацію медичного персоналу, оплата праці якого буде залежати від інтенсивності та якості його роботи.

Створення гарантій і забезпечення якості медичного обслуговування передбачає комплекс заходів щодо об'єктивізації позавідомчого контролю (ліцензування, акредитації, атестації), застосування державних соціальних стандартів і нормативів як механізму регулювання державних гарантій щодо надання медичної допомоги, підвищенню прозорості діяльності та детінізації галузі, використання галузевих стандартів (клінічних протоколів, медичних стандартів, лікарських формулярів), які забезпечують застосування сучасних ефективних медичних технологій і захищають пацієнта від непрофесійних і, певною мірою корупційних, дій (невиправданого призначення високовартісних і надлишкових лікарських препаратів, медичних технологій).

Соціальна відповідальність держави в охороні здоров'я полягає у виконанні конституційного принципу рівного доступу до неї кожного громадянина і збільшенні тривалості життя людини. Економічною основою єдності соціальної держави і ефективного розвитку охорони здоров'я є розподіл на її користь суспільних ресурсів, фінансування галузі на прогресивних засадах: зі зростанням доходів громадян частка їхніх витрат на охорону здоров'я також зростає; малозабезпечені верстви населення, похилі та хронічно хворі люди отримують більше медичних послуг, ніж це було б можливим за пропорційного розподілу потреб та рівня їх задоволення. Тобто виконується принцип солідарності: багатий сплачує за бідного, здоровий – за хворого, молодий – за похилого. За рівних інших умов зменшення вад державної охорони здоров'я рівнозначно збільшенню її соціально-економічній ефективності, тобто результативності профілактики та лікування. Це також зменшує виробничі і трансакційні витрати, поліпшує фінансовий стан галузі. Компенсація цих вад приватним ринком є недоречною, бо його суб'єкти знаходяться значно далі від соціальної відповідальності. Проте можливий розвиток державно-приватного партнерства, особливо на регіональному рівні [2, с. 215].

Отже, обмеженість ресурсів, які спрямовуються на охорону здоров'я, непродуктивність витрат і низька ефективність, методи залучення додаткових

грошей та їх неефективне використання зумовлюють необхідність до реформування сфери охорони здоров'я в Україні, що відчутно позначається на розвитку і національної економіки, і розвитку суспільства в цілому.

Список використаних джерел

1. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. – Навч. посіб. – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – 180 с.
2. Камінська Т.М. Соціальна відповідальність держави у сфері охорони здоров'я / Т.М. Камінська // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – Харків, 2012. – № 3 (10). – С. 200 – 217.

Оганезова А., канд. екон. наук, доцент,
Харківська медична академія післядипломної освіти

КОМУНІТАРНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Здоров'я працівників формується під впливом великої кількості факторів – способу життя, соціально-економічних умов, змісту професійної діяльності, що значно змінилися за останні роки: посилюється відчуження від власності і результатів праці, відсутня прозора система оплати, погіршується санітарно-гігієнічні умови, зростають нервово-емоційні навантаження, висока інтенсивність праці, невпевненість в майбутньому. Ситуація ускладнюється корупційними відносинами між власниками підприємств, які повинні забезпечити умови праці, і державними структурами, котрі контролюють безпеку праці.

Для населення України (в тому числі і працюючих) характерні патерналістські настрої щодо системи охорони здоров'я, низький рівень усвідомлення цінності здоров'я як власного капіталу і культури самоконтролю факторів ризику здоров'я – куріння, споживання алкогольних напоїв, низька фізична активність, нераціональне харчування, високий рівень стресу, недостатня медико-профілактична активність. Населення країни не додержується норм здорового способу життя [1, с.418]. Перераховане свідчить про відсутність соціальної відповідальності за своє здоров'я перед суспільством, майбутнім поколінням.

Соціальна відповідальність держави задекларована в Конституції України, в якій зазначається, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю (стаття 3). Але, зважаючи на високі показники смертності та захворюваності населення, комерціалізацію медичної допомоги, ослаблення контролю за умовами праці, стан соціальної відповідальності держави в охороні здоров'я сьогодні не можна визнати задовільним. За даними Інституту праці НАМН України захворюваність на професійні захворювання становить 13,3 на 100 тис. населення проти 30,1 на 100 тис. населення у країнах Європейського Союзу [1, с.153]. З 1991 по 2013 рр. кількість інвалідів серед працюючих по галузях промисловості і сільського господарства збільшилася у 2,8 рази. Певною мірою до цього призвела відсутність медичної та професійної реабілітації працюючих: скорочення відомчої медицини, недоліки у проведенні регулярних профілактичних оглядів і загальної диспансеризації працюючого населення, закриття більшості санаторіїв-профілакторіїв

підприємств. За останні десятиліття в Україні різко зменшилася кількість здоровпунктів на підприємствах, які є найбільш наближеними до робочого місця осередками надання первинної медичної допомоги працюючим у разі травм, нещасних випадків на виробництві (з 3398 у 1991 р. до 868 у 1995 р. і 109 у 2011 р. Навіть у 1928 р. їх було понад 400.) [2, с. 12].

Соціальна відповідальність бізнеса полягає у дотриманні вимог законодавства, стандартів якості та належних практик, етичних норм професійної поведінки й відповідальності; втіленні соціальних, кадрових, культурних, екологічних програм і програм тривалого співтовариства. Крім того, діяльність повинна бути прозорою, відкритою і зрозумілою для усіх зацікавлених сторін. Однак, в Україні зростає кількість підприємств зі шкідливими та небезпечними умовами праці. За останні роки кількість працюючих в умовах, що не відповідають установленим нормам з охорони праці, зросла з 15 до 30 відсотків від загальної чисельності працівників і складає майже 3 млн. людей. За даними Держсанепідемнагляду – більше 70% підприємств України не відповідають вимогам санітарних правил щодо функціонування на них систем опалення, вентиляції, освітлення та роботи санітарно-побутових приміщень. У шкідливих та небезпечних умовах праці на сьогоднішній день працює майже кожен третій робітник [3].

У суспільстві зросли ризики, пов'язані зі здоров'ям працюючого населення (такі, як втрата роботи, інвалідність, хвороба, смерть), причини яких лежать поза безпосереднього впливу окремих особистостей і тому потребують уваги з боку суспільства та його різних інститутів. Перераховані виклики актуалізують потребу в консолідованих, спільних (комунітарних) діях суб'єктів соціальної відповідальності – держави, бізнесу і працівника. Соціальна відповідальність «має на увазі обов'язок ... громадських сил та інститутів сприяти вирішенню соціальних, економічних, освітніх проблем та проблем в охороні здоров'я населення, забезпечуючи основи функціонування сучасного суспільства» [4, с.245].

Комунітарна соціальна відповідальність в сфері праці – «усвідомлена необхідність соціальних партнерів регулювати соціально-трудові відносини в системі соціального партнерства на основі їх взаємного економічного інтересу, трудового законодавства, етичних норм суспільства, що має на меті досягнення соціального консенсусу» [5, с.47]. Нами запропоновано модель комунітарної соціальної відповідальності у системі соціального партнерства в сфері збереження здоров'я працюючого населення (рис. 1), яка об'єднує інтереси держави, суб'єктів бізнесу й працівника щодо збереження здоров'я.

Економічним мотивом узгодження інтересів партнерів в сфері збереження здоров'я працюючого населення є:

- для працівників: поліпшення добробуту, збільшення періоду соціальної активності, в тому числі і працездатності; реалізується у вигляді самозберігальної поведінки (соціальна відповідальність працівника);

- для бізнесу: збільшення продуктивності праці, зниження витрат, пов'язаних з тимчасовою непрацездатністю, отримання податкових преференцій з боку держави за відповідальну корпоративну поведінку, підвищення рівня освіченості працівника, підвищення іміджу та інвестиційної привабливості підприємства; реалізується у вигляді охорони здоров'я співробітників (корпоративна соціальна відповідальність);

- для держави: підвищення рівня добробуту населення країни, конкурентоспроможності національної економіки, рівня інвестиційної привабливості; реалізується у вигляді захисту конституційних прав людини в галузі охорони здоров'я (соціальна відповідальність держави – конституційна економіка).



Рис.1 – Трисферна модель комунітарної соціальної відповідальності працівника, бізнесу, держави в сфері охорони здоров'я (розроблено за [5])

Згідно з нашою гіпотезою, результативність запропонованої моделі, яка відображає комунітарну соціальну відповідальність соціальних партнерів (працівник, бізнес, держава) щодо здоров'я працюючого населення, має проявитися в зниженні захворюваності, смертності та непрацездатності населення, зростанні продуктивності праці, зменшенні витрат на виплату лікарняних листів, збільшенні тривалості життя, періоду працездатності та соціальної активності працівників.

Список використаних джерел

- 1 Щорічна доповідь про стан здоров'я населення, санітарно-епідемічну ситуацію та результати діяльності системи охорони здоров'я України. 2014 рік / за ред. Квіташвілі О.; МОЗ України, ДУ «УІСД МОЗ України». –К., 2015. – 460 с.
- 2 Басанець А. В. Проблема профзахворюваності в Україні нагадує айсберг / Ваше здоров'я. – 2014. – № 3-4.- 24 січня. – С. 12-13.
- 3 Сучасний стан охорони праці в Україні // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/4186-suchasniy-stan-ohoroni-prac-v-ukrayin.html>
- 4 Чубарова Т.В. Социальная ответственность работодателей (на примере охраны здоровья работающих) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ecsocman.hse.ru/data/074/680/1219/030.CHUBAROVA.pdf>
- 5 Гришина Т. В. Социальная ответственность в системе регулирования социально-трудовых отношений : автореф. дис. д. экон. наук: 08.00.05. / Т. В. Гришина. Москва, 2011. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dissercat.com/content/sotsialnaya-otvetstvennost-v-sisteme-regulirovaniya-sotsialno-trudovykh-otnoshenii>

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАБИЛИТАЦИИ ЖЕРТВ АТО И ВЫНУЖДЕННЫХ ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ

По данным Министерства социальной политики Украины, по состоянию на 24 февраля 2016 количество людей, оставивших свои дома на оккупированных территориях Донецкой, Луганской областей и в Крыму, составляет уже 1714719 человек. В соответствии со ст.1 ЗУ « Об обеспечении прав и свобод внутренне перемещенных лиц»: внутренне перемещенным лицом является гражданин Украины, иностранец или лицо без гражданства, которое находится на территории Украины на законных основаниях и имеет право на постоянное проживание в Украине, которую заставили оставить или покинуть свое место жительства в результате или во избежание негативных последствий вооруженного конфликта, временной оккупации, повсеместных проявлений насилия, нарушений прав человека и чрезвычайных ситуаций природного или техногенного характера.[1ст. 1]

На первом этапе после вынужденного перемещения в центре внимания должно быть удовлетворение таких жизненно важных потребностей, как временное жилье, питание, медицинские услуги. Оптимальным представляется подход, ориентированный на необходимости, с особым вниманием к наименее защищенных категорий населения. Одновременно с обеспечением насущных проблем ВПЛ(внутренних перемещенных лиц) государство планировать длительные решения, учитывая, что они должны иметь устойчивый характер и соответствовать определенным условиям: решение о возвращении или переезд имеет приниматься добровольно; места, куда переезжают люди, должны быть безопасными; защита и поддержка со стороны государства должны продолжаться до завершения реинтеграции; в планировании и организации длительных решений ВПЛ должны принимать непосредственное участие.

Как показывает опыт зарубежных стран, для решения проблем ВПЛ необходимы специальная законодательная база, административные органы по ее выполнения, координация усилий различных ведомств, а также надлежащее финансирование из государственного бюджета. Учитывая ограниченность ресурсов в условиях конфликта, значительную помощь могут оказать международные организации, сотрудничество с которыми должна занимать достойное место в рамках политики защиты ВПЛ.

Ответственность за положение ВПЛ, как это подчеркнуто в Руководящих принципах, лежит на правительстве страны их гражданства. Это полностью соответствует законодательству Украины, по которому ВПЛ, как ее гражданам, должна быть обеспечена вся полнота прав. Вместе с тем национальное законодательство не учитывает специфику нынешней ситуации и время может создать дополнительные трудности для ВПЛ (например, трудоустройство или регистрация безработицы по трудовым книжкам), поэтому к нему нужно внести необходимые изменения. неотложными являются также необходимость создания административной структуры по работе с ВПЛ, налаживание взаимодействия различных министерств и ведомств, органов власти различного уровня, сотрудничества с неправительственными и международными организациями, обеспечение общественного контроля над мерами государства и постоянной оценки их эффективно-

сти и корректировки. При этом, однако, надо избегать чрезмерной бюрократизации процедур ВПЛ, учитывать, что установление для них особого документально подтвержденного статуса может обусловить их стигматизации и дискриминации.

Хотя Украина не сталкивалась с проблемой ВПЛ, в государстве накоплен значительный опыт по адаптации и интеграции в украинское общество бывших депортированных, который также стоит учесть. В частности, это программный подход, порядок регистрации, межведомственная координация, взаимодействие с неправительственными организациями, сотрудничество с международными организациями и тому подобное. В связи с этим представляется целесообразным следующее[3]:

1. Срочно наладить учет и регистрацию ВПЛ, определить их реальное количество, состав, места пребывания, насущные потребности, поскольку без глубокого понимания характеристик адресной группы решение по нему рискуют быть неэффективными, а то и ложными.

2. Обеспечить надлежащее информирование ВПЛ о возможности предоставления помощи по принципу «единого окна», а также единого электронного справочного ресурса (а не нескольких сайтов, как это сегодня), объединить при этом усилия различных ведомств.

3. Организовать двухступенчатую систему приема ВПЛ: мобильные центры на границе опасных районов, центры временного размещения в других регионах страны.

4. Обеспечить финансирование временного жилья, питания, предоставления медицинских услуг, материальной помощи ВПЛ из государственного бюджета и других законных источников.

5. Обеспечить возможности для реализации прав ВПЛ по социальному защите (выплата пенсий, пособий, субсидий и т.п.).

6. Продолжить разработку нормативной базы по урегулированию проблем ВПЛ с учетом Руководящих принципов ООН по вопросу перемещенных лиц внутри страны, в частности с использованием срока и определение «внутренние перемещенные лица».

7. Применить для решения проблем ВПЛ программный подход, разработать соответствующую Государственную программу, содержание которой определить в соответствии с потребностей и прав ВПЛ, обеспечить ее выполнение необходимыми ресурсами.

8. Обеспечить концентрацию необходимых ресурсов и скоординированные действия различных ведомств и неправительственных организаций. Повысить с этой целью статус Межведомственного координационного штаба по вопросам внутренних перемещенных лиц, созданного в Государственной службе по чрезвычайным ситуациям. сформировать такой штаб при Кабинете Министров Украины во главе с одним из вице-премьеров.

9. При развитии системы оказания помощи ВПЛ изучить и учесть опыт зарубежных стран, которым пришлось решать аналогичные проблемы.

10. Привлечь к подготовке предложений по нормативно-правовому урегулированию вопросов ВПЛ и разработки Государственной программы решения их проблем неправительственные организации, экспертов, наладить постоянный контакт и обсуждение с представителями ВПЛ.

11. Разрабатывая меры неотложного реагирования, параллельно отрабатывать сценарии поисков долговременных решений, то есть возвращения, местной интеграции в местах пребывания или переселения или обустройства в ином регионе страны.

12. Обеспечить индивидуальный подход к сценариям решения проблемы с учетом социально-демографических характеристик, образования, состава семьи, пожеланий людей.

13. При оказании помощи придерживаться принципа приоритетности в отношении отдельных категорий лиц (беременных женщин, детей, инвалидов, лиц старшего возраста).

14. Строго соблюдать принцип добровольности в вопросах переселения или возвращения к местам постоянного проживания.

15. Максимально упростить бюрократические процедуры по ВПЛ, в частности, отказаться от прохождения громоздкой процедуры определения их статуса вроде определения статуса беженцев, установить для ВПЛ особый режим восстановления утраченных или оставленных документов, доведение юридических фактов в суде.

16. Рассмотреть возможности стимулирования работодателей к трудоустройству ВПЛ, например, путем уменьшения отчислений в социальных фондов по примеру трудоустройства инвалидов.

17. Рассмотреть возможности адресного льготного кредитования ВПЛ, привлечь к нему коммерческие банки.

18. Привлечь к решению проблем ВПЛ международные организации, в частности, УВКБ ООН, ОБСЕ и другие.

19. Наладить эффективный контроль за использованием средств, направленных на помощь ВПЛ из разных источников, исключить их хищения, коррупцию.

Список использованных источников

1 Закон Украины «Об обеспечении прав и свобод внутренне перемещенных лиц» [Электронный ресурс]: Верховная Рада Украины Закон от 20.10.2014 № 1706-VII. - Режим доступа <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.

2 Вынужденные переселенцы: зарубежный опыт, состояние и реализация их прав в Украине / И. А. Войналович, Н. А. Крымова, Л. В. Щетинина // Социально-трудовые отношения: теория и практика. - 2014. - № 2. - С. 250-257. - Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_37

3. "Пути решения проблемы внутренних перемещенных лиц: некоторые уроки из зарубежного опыта".-аналитическая записка [Электронный ресурс]: Режим доступа <http://www.niss.gov.ua/articles/1609/>

Лучик С.Д., д-р екон. наук, професор,
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ

За чинним законодавством до зайнятих у неформальному секторі відносять тих, хто працює в секторі домашніх та особистих селянських господарств, самозайняті на незареєстрованих підприємствах, що не мають статусу ні юридичної, ні фізичної особи; наймані працівники, найняті за усною домовленістю. Цей вид зайнятості значно поширений саме у сільській місцевості. Причинами розповсюдження даного явища є відсутність робочих місць у формальному секторі економіки на селі, які б задовольняли вимогам працездатного населення. Особливо часто потрапляють у неформальний сектор самозайнятості молоді

люди, які відмовляються працювати у сільськогосподарських підприємствах, де переважає низький рівень оплати праці. Молодь погоджується працювати без будь-яких соціальних гарантій, але за більш високу заробітну плату.

Для частини українців характерним є поєднання праці в формальній і неформальній економіці. Суміщають роботу, як правило, висококваліфіковані працівники, на працю яких є попит. Неформальна зайнятість для них є вторинною. Отримують прибутки вони від необлікованої праці, прихованої від податків.

За чинним законодавством до зайнятих у неформальному секторі відносять тих, хто працює в секторі домашніх та особистих селянських господарств. Цей вид зайнятості значно поширений саме у сільській місцевості. Причинами розповсюдження даного явища є відсутність робочих місць у формальному секторі економіки на селі, які б задовольняли вимогам працездатного населення. Особливо часто потрапляють у неформальний сектор самозайнятості молоді люди, які відмовляються працювати у сільськогосподарських підприємствах, де переважає низький рівень оплати праці. Молодь погоджується працювати без будь-яких соціальних гарантій, але за більш високу заробітну плату.

Зростання населення у неформальному секторі України відбувається в основному за рахунок сільського населення. 2014 р. частка селян у цій сфері зайнятості склала 50,6%. У загальній картині неформальна зайнятість сільського населення протягом 2010-2014 рр. складала 43-48%. За офіційними даними Державної служби статистики України у I півріччі 2015 р. кількість зайнятого населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становила 4,3 млн. осіб, що становило 26,4 % від загальної кількості зайнятого населення 1 (наприкінці 2014 р. цей показник становив 25,1%).

Серед сільського населення, зайнятого у неформальному секторі економіки переважає працездатне населення, частка якого постійно зростає і протягом 2010-2014 рр. становила 80,6-89,9%. Значну частину складають категорії селян віком 40-49 і 50-59 років (частка у загальній чисельності зайнятих складала у 2014 р. 23,5 і 20,8% відповідно). Як правило, зайнятість селян цих вікових категорій у неформальному секторі носить вимушений характер.

Аналіз освітнього рівня неформально зайнятих свідчить, що частка осіб з повною, базовою і неповною вищою освітою досить висока 25-27%. Серед сільського населення частка висококваліфікованих фахівців, працюючих у неформальному секторі економіки нижча – 15-17%. З професійно-технічною освітою у цьому секторі працювало у 2014 р. 29,3%. Найбільшу частку неформально працюючих селян становили особи із середньою спеціальною освітою – 46%. Кількість тих, хто мав початкову середню освіту, або взагалі без освіти зовсім незначна – 0,4%.

Оцінка ситуації із зайнятістю у неформальному секторі економіки України в цілому показала, що рівень зайнятості сільського населення в ньому надто високий. Участь працездатного населення в ньому постійно зростала. Для українського суспільства „перехід” значної частини працездатного населення у неформальний сектор є явищем більш негативним, ніж позитивним, тому що набуло воно великих масштабів. Використання населення у неформальному секторі, як правило, відбувається з порушенням трудового законодавства. Це робота понад нормований час, зменшення оплати під час випробувального терміну, невідповідність винагороди трудовим зусиллям працівників тощо. Також відсутній соціальний захист працівників, а також, що не менш важливо, гальмується їх професійний розвиток.

Найбільш поширена неформальна зайнятість населення у таких видах економічної діяльності, як сільське господарство; будівництво; торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльність готелів та ресторанів; транспорту та зв'язку. Протягом 2010-2014 рр. частка неформально зайнятих осіб у сільському, лісовому та рибному господарстві знизилась від 65,2% (2010 р.) до 40,2 (2014 р.). Проте у галузі торгівлі (оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів) кількість неформально зайнятих осіб зросла практично удвічі з 13,4% (2010 р.) до 21,8% (2014 р.). Дещо збільшився неформальний сектор зайнятості у будівництві з 12,3 до 15,3%, транспорті – з 1,8 до 4,1% відповідно. Неформальна зайнятість у промисловості склала 6,8% у 2014 р.

У розрізі економічних районів найнижчі показники демонструють промислові регіони: м. Київ та Київська, Донецька, Полтавська, Харківська і Дніпропетровська області. Найбільш високий рівень зайнятості населення у неформальному секторі економіки зареєстровано у Карпатському регіоні. Весь період дослідження області цього регіону мають найгірші показники. Так, протягом 2010-2014 рр. найвищий показник неформальної зайнятості мала Чернівецька область (54,8% - 2010 р., 51,6% - 2011 р., 50,2% - 2012 р., 52,1% - 2013 р.) У 2014 р. рівень неформальної зайнятості становив 51,0%, теж високий показник, однак Івано-Франківська область мала ще вищий 52,4% і займала першу позицію у списку регіонів. Дуже високий рівень неформальної зайнятості завжди демонструє Закарпатська область, де даний показник коливався від 36,7% у 2010 р. до 49,9% у 2014 р. Львівська область, яка входить до складу Карпатського регіону, мала дещо нижчі показники: від 19,0% (2013 р.) до 22,0% (2010 р.) У 2014 р. цей показник становив для області 19,4% від кількості зайнятого населення. Такий територіальний розподіл масштабів поширення неформальної зайнятості ще раз підтверджує високу її сконцентрованість в областях аграрної спрямованості. Також слід наголосити, що така ситуація зумовлена як обмеженою пропозицією робочих місць у легальному секторі економіки, так і низьким офіційним рівнем оплати праці. Високий рівень неформальної зайнятості у західних областей пояснюється більшою активністю трудової міграції. Нині Україна є однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі.

Отже, різноманітну зайнятість у неформальному секторі не слід змішувати з тіньовою, нелегальною. Зайнятість населення у неформальному секторі носить, як зазначалось, вимушений характер і виникає в перехідний до ринкової економіки період. Інша справа – нелегальна сфера зайнятості. Вона пов'язана з підпільним виробництвом, реалізацією продукції, наприклад, алкогольних виробів, наркотиків тощо. Держава повинна припиняти таку нелегальну, тіньову діяльність, тому що нічого, крім шкоди, вона суспільству не дає.

Список використаних джерел

- 1 Економічна активність населення України у 2010 році: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2010. – 205 с.
- 2 Економічна активність населення України у 2011 році: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 203 с.
- 3 Економічна активність населення України у 2012 році: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 204 с.
- 4 Економічна активність населення України у 2013 році: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 197 с.
- 5 Економічна активність населення України у 2014 році: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 206 с.

СУСПІЛЬНА УГОДА ТА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

Боротьба з соціальними нерівностями, заснованими на аскриптивних чинниках (дуже поширене явище в пострадянських країнах), закликає до використання політики рівних можливостей в інтересах груп, що перебувають у невідгданому стані. Мається на увазі примат універсальних прав людини та принцип рівності перед законом на користь визнання прав і вигід певної групи. Аргумент, використаний при аналізі селективності дистрибуції тут також застосовується, адже розподіл ресурсів самим уразливим групам (або найбільш позбавленим соціального партнерства) збільшує загальну кількість людей, що отримують право на соціальні виплати. Для виправлення нерівності в задоволенні соціальних прав, необхідно забезпечити «рівність життєвих умов», що сприятиме рівним можливостям [1, 4].

Повна реалізація економічних, соціальних і культурних прав сприяє прогресу в соціальній політиці, податковій інфраструктурі, плануванні та складі суспільних соціальних видатків, регулюванні капіталу та праці, політики, що сприяє формуванню і обслуговуванню людського капіталу, зменшенню соціальних витрат. Підвищується ефективність у стратегічному управлінні та оптимізації програм, націлених на групи населення, що перебувають у найбільш скрутному положенні. Оптимізується сімейна політика добробуту (включаючи турботу про дітей і старих), полегшуюча реалізацію жіночої робочої сили на ринку праці, обмежуються фінансові спекуляції в соціальній сфері та підсилюється ефективність боротьби з нерівностями аскриптивного характеру.

Забезпечення більшої справедливості і розширення соціального захисту забезпечують комплексний позитивний вплив на економіку. Насамперед, більший та кращий доступ до освіти та послуг охорони здоров'я забезпечує збільшення вартості людського капіталу, який украй важливий для стійкого зростання та конкурентоспроможності у світі, де усе більше цінується інтелект і інновації. Також, це вирішальний елемент у зростанні середньої продуктивності національної економіки. Це необхідна умова для переходу від екстенсивної конкурентоспроможності (тобто, конкурентоспроможності, заснованої на низькій заробітній платі та надмірній експлуатації природних ресурсів) до інтенсивної форми, заснованої на створенні інтелектуальної додаткової вартості.

Чим більше ступінь соціального забезпечення і більш захищені соціальні права, тем менше конфліктів і більш узгодженими є дії членів суспільства при розв'язанні дистрибутивних спорів. А отже, менша вірогідність використання інших конфліктних методів урегулювання, підриваючих існуючу владу [1, 3]. Таким чином, більш справедлива структура розподілу добробуту зміцнює політичну стабільність і тому сприяє більш високим обсягам зовнішніх і внутрішніх інвестицій.

Більша рівність, перед усе, скорочує витрати бідності. Крім того, система соціального захисту, яка пропонує більш рівноправний захист від ризиків і більш рівні можливості для формування людського капіталу, підтримує інституційну довіру та взаємодію серед членів суспільства. Це, у свою чергу, створює соціальний капітал, який є також важливою силою в генерації дієвих зв'язків між соціальною довірою та зростаючим економічним динамізмом. Якщо в членів

суспільства буде ясне розуміння таких зв'язків, сформованих справедливістю, ростом соціального партнерства та «кращою» владою, буде легше побудувати соціальні контракти. Системи соціального захисту більш надійні та дієві, якщо вони засновані на понятті політичного співтовариства та солідарності в межах суспільного договору між державою і її громадянами. Перерозподіл, що включає фінансування інструментів соціального захисту, більш політично життєздатний, якщо він заснований на взаєморозумінні прав і обов'язків, розділених між усіма громадянами. У цьому розумінні є справедливим твердження, що соціальна політика матиме більш сильний і ефективний вплив, якщо всі будуть дотримувати прав інших [3].

Потреба в соціальній угоді обумовлюється відсутністю лінійної кореляції між доходом на душу населення та основними індикаторами добробуту і якості життя. Це спонукає до перегляду політики стосовно розширення економічних, соціальних і культурних прав. Інакше кажучи, навіть без будь-якого істотного збільшення доходу на душу населення міг би бути розширений доступ до таких суспільних благ, як базова освіта та базові медичні послуги. Більшість країн мають значний потенціал (податковий тиск, структура оподаткування, ефективність суспільних соціальних видатків) для розширення діапазону редистрибутивних заходів, спрямованих на уніфікацію ефективної реалізації соціальних прав.

Бажана соціальна угода повинна відображати погодженість таких інституційних елементів [1, 2]:

мінімальний рівень соціального захисту (прожитковий мінімум), до якого у всіх членів суспільства повинен бути доступ просто на підставі їх громадянства. Цей поріг повинен бути встановлений на реалістичному рівні, але, з урахуванням розвитку суспільства та рівня перерозподілу національного продукту через систему трансфертів;

збільшення цього мінімального рівня (прожиткового мінімуму), можливе тільки через розширений доступ до відповідних ресурсів, а саме через економічне зростання. Цей підхід дозволить редистрибутивним механізмам ефективно функціонувати в комбінації із заходами щодо збереження конкурентоспроможності та стійкого росту економічної системи;

фінансове та інституціональне забезпечення соціальної солідарності, точні механізми якої можуть змінюватися залежно від країни. Немає ніякої єдиної, універсальної моделі, яку необхідно копіювати в перехідній економіці. Важливо мати дієву правову та виконавчу інституціональну структуру (з погляду держави, суспільства, історичних та політичних умов), щоб здійснити відповідну соціальну політику. Необхідно підтримувати механізми, які забезпечують зв'язок між ринково активним населенням і неконкурентоздатними прошарками (через вік, стать, статус зайнятості або доходу); між приватними спонсорами та суспільними бенефіціаріями; між роботодавцями та найманими робітниками; між секторами, які охоплені системами соціального захисту, і секторами, які недостатньо соціально захищені;

втілення державою в життя регулюючих процедур, що гарантують ефективне використання основних механізмів соціальної солідарності. Це може включати прийнятну комбінацію суспільного та приватного фінансування допомог і виплат; оподаткування та податкову структуру; розподіл видатків і доходів через реформу ринку праці;

формування прогресивного механізму соціальних видатків та системи оподаткування, що забезпечить цільове використання коштів на користь найбільш уразливих груп населення. Повинні бути сформовані певні інституційні гарантії цільового використання таких ресурсів;

формування та затвердження соціальних стандартів. Робота в цій сфері повинна розглядатися державою як одне з зобов'язань в межах соціальної угоди.

Можливі траєкторії подальшого розвитку України, як демократичної держави, будуть обумовлюватися співвідношенням соціальної та економічної складової. Діалектика відносин цих складових забезпечить сталий соціально-економічний розвиток тільки в умовах примату громадянського суспільства та домінанти соціального контракту. Отже законодавче закріплення та виконавче забезпечення дієвості адекватних соціальних стандартів та гарантій стане першим кроком до досягнення соціальної справедливості як на індивідуальному, так і на державному рівні.

Список використаних джерел

- 1 Бурлуцький С.В. Стратегія формування суспільного договору в умовах посилення соціальної стратифікації / С.В. Бурлуцький // Часопис економічних реформ . Луганськ: Луганський національний університет ім. В.Даля - 2015. - № 1 (17). - С. 89-95
- 2 Бурлуцький С.В., Бурлуцька С.В. Стратегія соціального контракту: держава-підприємство- людина / С.В. Бурлуцький, С.В. Бурлуцька // Економічний часопис-XXI. – 2013. – № 9–10(1). – С. 91–94.
- 3 Крутий О. Діалогічне підґрунтя громадянського суспільства як умова ефективного місцевого самоврядування // Політико-управлінський потенціал органів місцевого самоуправління міста: Моногр. / За заг. ред. В.В. Лісничого. – Х.: “Магістр”, 2007. – С. 93 – 114.
- 4 Сокур Н. В. Формування соціального партнерства в Україні / Н.В. Сокур // Актуальні проблеми державного управління. – 2006. – № 3 (27). – С. 254-258.

Фомина С.А., директор,
Донбасский межрегиональный центр профессиональной реабилитации инвалидов

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ

С началом рыночных реформ в Украине традиционные принципы государственной политики, направленной на решение проблем инвалидности и инвалидов в связи со сложной социально-экономической ситуацией в стране утратили свою эффективность. В условиях перестройки экономических отношений перед государством встала проблема создания новых принципов реализации государственной политики в этой сфере [1].

Основными источниками средств существования в современном обществе являются труд и социальное обеспечение. Наступление инвалидности далеко не всегда влечет за собой полную потерю трудоспособности. Однако, как следствие, она практически всегда снижается, понижая и конкурентоспособность человека на рынке труда, при этом у него возникают дополнительные потребности, связанные с инвалидностью. Следует отметить, что одной из специфических характеристик социальной защиты инвалидов является взаимовлияние мер социального обеспечения и обеспечения их занятости.

Учитывая многоаспектность проблемы инвалидности и роль социальных факторов в ее возникновении, ведущим направлением социальной политики в отношении инвалидов определена реабилитация, которая заключается в восста-

новлении способностей человека к бытовой, общественной и профессиональной деятельности на уровне, соответствующем его физическому, психологическому и социальному потенциалу, а также воздействию на его микро- и макросоциальное положение.

Реабилитация - это процесс, направленный на достижение и поддержание инвалидом оптимального физического, интеллектуального, психологического и социального функциональных уровней, обеспечивающих ему возможность изменить жизнь в сторону более высокого уровня независимости. Таким образом, главным является создание системы комплексной реабилитации людей с ограниченными возможностями [2, 3].

В свою очередь, в основе комплексной реабилитации лежит создание механизма, т. е. правовой базы, социальных методик, финансово-материального обеспечения, наличие соответствующих структур по включению инвалида во все типы комплексной реабилитации: медицинской, социальной, профессиональной.

Решение проблем инвалида при ограничении социально-биологических способностей человека относится к категории сложных комплексных проблем.

Прежде всего, потому, что объектом воздействия является человек с физическими и психофизиологическими особенностями, и, во-вторых, изменение, или компенсация этих характеристик, реализуется сложными системами, включающими, в свою очередь, внутренние структуры, функции и процессы. Одним из выходов может быть разработка теории и методов комплексной реабилитации инвалида и социальной работы с данной категорией населения.

Комплексная реабилитация - системное понятие, имеющее научные основы и способы практической реализации, которое включает взаимосвязанные элементы концептуального плана и частные технологии социальной работы при решении конкретных вопросов.

В настоящее время большое значение приобретает разработка эффективных технологий, методик и форм социализации человека с ограниченными возможностями на всех этапах его развития. В основе эффективной реализации таких социальных технологий должна быть концепция активной деятельной и творческой модели личности как главного условия успешной реабилитации, успешной социальной работы с инвалидом.

В процессе комплексной реабилитации участвуют специалисты разных уровней - от организаторов и управленцев до конкретных исполнителей: врачей, реабилитологов, социальных работников, специалистов по реабилитации, педагогов, психологов и многих др. Концепция реабилитации включает и профилактику, и лечение, и приспособление к жизни и труду после болезни, и личностный подход к больному человеку.

Итак, комплексная реабилитация инвалидов - сложная многокомпонентная система, в которой равнозначны медицинские, социальные, психологические и профессиональные аспекты. Реабилитационная система в комплексе включает многообразные структуры, реализующие процессы, которые имеют целью предоставить инвалидам возможность достичь оптимального физического, интеллектуального, социального и психического уровня деятельности, поддерживать и тем самым изменить жизнь и расширить рамки их независимости [2].

Таким образом, процесс комплексной реабилитации включает широкий спектр мер и деятельности как активизирующих человека, имеющего инвалидность, так и изменяющих общество с тем, чтобы создать условия для инвалидов.

Ставя задачу по интеграции граждан с ограниченными возможностями в социальное общество через эффективный реабилитационный процесс, необходимо иметь в виду, что данная цель будет достигнута через эффективную реализацию различных составляющих реабилитации: медицинской, профессиональной, психологической, социокультурной.

Наиболее актуальными задачами социальной политики в отношении инвалидов являются обеспечение им равных со всеми другими гражданами возможностей в реализации прав и свобод, устранение ограничений в их жизнедеятельности, создание благоприятных условий, позволяющих инвалидам вести полноценный образ жизни.

Иными словами, перед обществом стоит проблема интеграции инвалидов в социокультурную систему региона. В целом можно выделить следующие основные направления комплексной реабилитации инвалидов [3]:

- просветительское, целью которого является устранение недостатков существующего отношения общества к инвалидам и инвалидов к обществу, изменение нравов, политики быта, ментальности в данной сфере межличностных и социальных отношений;
- досуговое, целью которого является организация и обеспечение досуга для удовлетворения духовных и физических потребностей инвалидов путем содержательного наполнения свободного времени инвалидов и членов их семей;
- коррекционное, целью которого является полное или частичное устранение или компенсация ограничений жизнедеятельности и развития личности по состоянию здоровья, а также вследствие педагогических и воспитательных упущений;
- познавательное воздействие, ориентированное на приобретение инвалидами знаний, понятий о реальных явлениях, осознание окружающего их мира, связи с окружающими людьми, использование знаний в практической деятельности с целью преобразования мира;
- эмоционально-эстетическое воздействие, ориентированное на эстетическое освоение человеком мира.

Однако основная проблема состоит в том, что процесс социальной реабилитации является двусторонним и встречным процессом. Здоровое общество со своей стороны обязано идти навстречу инвалидам, развивая и адаптируя образовательную, профессионально-трудовую, культурную, правовую, социально-бытовую и другие стороны человеческого бытия к возможным включениям в социальную среду инвалидов. В противном случае эти социальные группы отстраняются друг от друга, существуют разобщенно. С другой стороны, должно присутствовать стремление людей с ограниченными возможностями стать равноправными членами общества.

Список использованных источников

- 1 Бурлуцкий С.В., Бурлуцка С.В. Стратегія соціального контракту: держава-підприємство- людина / С.В. Бурлуцкий, С.В. Бурлуцка // Економічний часопис-XXI. – 2013. – № 9–10(1). – С. 91–94.
- 2 Реабілітація та зайнятість інвалідів : аналітичні матеріали. – К. : Мінсоц. політики України, 2011. – 86 с.
- 3 Сияткина А.Л. Комплексная реабилитация инвалидов в контексте социальной политики государства. Современные научные исследования. Журнал "Медицина и образование в Сибири". 2012. № 4 (1). - С. 8.

Наукове видання

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

Матеріали

міжнародної науково-практичної конференції

21–22 квітня 2016 року

Формат 60 × 84/16. Ум. друк. арк. 13,72.
Обл.-вид. арк. 18,38. Тираж 90 пр. Зам. № 20.

Видавець і виготівник
Донбаська державна машинобудівна академія
84313, м. Краматорськ, вул. Шкадінова, 72.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 1633 від 24.12.2003