

Міністерство освіти і науки України

Міністерство соціальної політики України

Міністерство юстиції України

Національна академія наук України

Донецький науковий центр НАН України

Інститут економіко-правових досліджень НАН України

Донбаська державна машинобудівна академія

Одеський національний економічний університет

ДВНЗ Донбаський державний педагогічний університет

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

Донбаський міжрегіональний центр професійної реабілітації інвалідів

Управління праці та соціального захисту населення

Краматорської міської ради

**Матеріали всеукраїнської науково-практичної  
конференції студентів та молодих вчених**

**СТАЛИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ:  
ПРОБЛЕМИ ІНСТИТУЦІЙНОГО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПРАКТИЧНОЇ  
РЕАЛІЗАЦІЇ**

12 грудня 2018 року  
Краматорськ

УДК 338.24  
ББК 65.012 (Укр)  
С 69

Рекомендовано до друку  
Вченою Радою Донбаської державної машинобудівної академії  
**ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ**

**Ковальов В.Д.** – голова комітету, ректор Донбаської державної машинобудівної академії, директор Донецького наукового центру НАН України, доктор технічних наук, професор;  
**Турчанін М.А.** – проректор Донбаської державної машинобудівної академії з наукової роботи, управління розвитком та міжнародних зв'язків, доктор хімічних наук, професор;  
**Мироненко Є. В.** – декан факультету економіки і менеджменту Донбаської державної машинобудівної академії, доктор техн. наук, професор

**ПРОГРАМНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**Устименко В.А.** - директор ІЕПД НАН України, доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України;  
**Ковальов А.І.** – проректор з наукової роботи Одеського національного економічного університету, доктор економічних наук, професор;  
**Лазаренко Д.О.** – декан факультету «Психології, економіки та управління», завідувач кафедри обліку та аудиту ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», доктор економічних наук, професор;  
**Лучик С.Д.** – завідувач кафедри обліку і аудиту ЧТЕІ КНТЕУ, доктор економічних наук, професор;  
**Фоміна С.О.** – директор державної реабілітаційної установи «Центр комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю "Донбас" Міністерства соціальної політики України;  
**Ігнатенко О.М.** – начальник Управління праці та соціального захисту населення, Краматорської міської ради;  
**Акімова О. В.** – завідувач кафедри обліку, оподаткування та економічної безпеки Донбаської державної машинобудівної академії, доктор економічних наук, доцент;  
**Бурлуцький С.В.** – завідувач кафедри економіки підприємства Донбаської державної машинобудівної академії, доктор економічних наук, доцент.  
**Лузан А.О.** - завідувач кафедри філософії Донбаської державної машинобудівної академії, доктор філософських наук, професор  
**Єлецьких С.Я.** – завідувач кафедри фінанси, банківська справа та підприємництва Донбаської державної машинобудівної академії, доктор економічних наук, професор;  
**Фоміченко І.П.** – в.о. завідувача кафедри менеджменту Донбаської державної машинобудівної академії, кандидат економічних наук, доцент;  
**Шермет О.І.** – завідувач кафедри електромеханічних систем автоматизації Донбаської державної машинобудівної академії, доктор технічних наук, доцент;

**С69** **Сталий розвиток в Україні: проблеми інституційного забезпечення та практичної реалізації:** матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції, 12 грудня 2018 р. – Краматорськ: ДДМА. 2018 р. – 225с.

Викладено тези доповідей учасників всеукраїнської науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Сталий розвиток в Україні: проблеми інституційного забезпечення та практичної реалізації». Для студентів вищих навчальних закладів, аспірантів, наукових та педагогічних працівників. За зміст наукових праць, достовірність наведених фактологічних та статичних матеріалів, їх орфографію та якість рисунків відповідальність несуть автори.

УДК 338.24  
ББК 65.012 (Укр)  
© ДДМА, 2018

## ЗМІСТ

Стор.

<b>СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІКА, ОБЛІК, ОПОДАТКУВАННЯ, МЕНЕДЖМЕНТ ТА ФІНАНСИ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ</b>	7
Антонова В.І. ПРАКТИЧНЕ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ «ПОБУДОВА ФУНКЦІЇ ВИТРАТ» ДЛЯ ЇХ ПЛАНУВАННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ	7
Баранов Р.Р., Касьянюк С.В. ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ АВТОТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА	15
Березнякова М.В., Бурлуцький С. В.ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФІНАНСУВАННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ	19
Білогруд К.Ю. СУТНІСТЬ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА	21
Бурий О.С. НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПРИ ВИРОБНИЦТВІ КЕРАМІЧНИХ ВИРОБІВ	23
Буркацький Ю.Ю., Ровенська В.В. РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ ЯК ОДИН З ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМКІВ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	26
Єрфорт І.Ю., Кисельова В.Ю. СТРУКТУРНИЙ АНАЛІЗ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ В УКРАЇНІ ТА У КРАЇНАХ ЄС	30
Карлаш Ю.Д. ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІН В МІЖНАРОДНОМУ ІНВЕСТУВАННІ	33
Касьянюк С.В., Хаджийський Є.А., Касьянюк О.С. ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ	38
Кисельова В.Ю., Латишева О.В. СУЧАСНИЙ СТАН ІНВЕСТИЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	46
Колодяжна О.М., Козичева Т.О. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ	57
Колчанова О.М. ЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ОСВІТНИХ ПОСЛУГ У СУЧАСНИХ УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН	61
Кузнецова О.В. СУТНІСТЬ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	63
Латишева О.В., Сайко А.Д. СТАН БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ	65

Латишева О.В., Чемерис Є.Т. ІНВЕСТИЦІЙНА СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ	69
Михайленко Д.О. ФОРМИ УПРАВЛІННЯ ГОТЕЛЬНИМ БІЗНЕСОМ	75
Міронова К.Ю. ТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КОМПАНІЙ	77
Мельничук С.Д., Гойда А.О. ПІДХОДИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ ДОСЯГНЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	80
Підгора Є.О., Бохонок Л.М. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ БІЗНЕС – ПРОЦЕСУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	82
Ребров І.В. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИЧИН ЗНИЖЕННЯ ПРИТОКІВ ІНВЕСТИЦІЙ В УКРАЇНУ	85
Собчук А. Г., Бурлуцький С. В. ОПТИМІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СОБІВАРТІСТЮ ПРОДУКЦІЇ	93
Терновський Є.О. ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ЧИННИКА КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ	98
Харламова А.С. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО- ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАРКЕТИНГОВОГО ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	99
Чемерис Є.Т. АНАЛІЗ СУТНОСТІ ТА СТАНУ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	104
<b>СЕКЦІЯ 2. ПРАВО</b>	111
Кириленко Є.В. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРИНЦИПІВ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ	111
Латишева О.В. ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА В УКРАЇНІ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	114
Міхеєв О.Ю. ДОСЛІДЖЕННЯ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ З АДМІНІСТРАТИВНИМИ ПРАВОПОРУШЕННЯМИ	117
<b>СЕКЦІЯ 3. ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА ТА ЙОГО ВЗАСМОДІЇ З ПРИРОДНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ</b>	126
Вержбицький М.І. ІНСТРУМЕНТИ ОЦІНКИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	126
Гітіс Т.П., Нікуліна А.А. ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ОСВІТИ	130

## НАСЕЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Дашко К. Ю. ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ УСТАНОВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ	132
Демченко П.В., Лагоша М.І. МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	141
Дронь А.В., Арбатська К.С. ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН З КЛЮЧОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	144
Єланська Н.М. РИЗИКИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ УСТАНОВ ВТОРИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ПОВ'ЯЗАНІ З ВПРОВАДЖЕННЯМ «КОНЦЕПЦІЇ РЕФОРМИ ФІНАНСУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я»	146
Зенченкова Ю.В., Лагоша М.І. КОМПЛЕКСНА МОДЕЛЬ ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ	150
Івченков М.В., Клімченкова Н.В., Бакаєва А.О. ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ПІДПРИЄМСТВА ЗА ДОПОМОГОЮ ВИКОРИСТАННЯ ВІБРОДІАГНОСТИКИ	154
Карлаш Ю.Д. СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	157
Кисельова В.Ю. ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ	160
Кошева В.Ю. СОЦІАЛЬНІ ПРОГРАМИ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ	161
Криклій А.Ю. ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	164
Приймакова Ю.А. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ БАГАТОРІВНЕВОЇ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	167
Рачок А.І., Курбацька Д.С. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ВІДПОВІДАЛЬНОГО ІНВЕСТУВАННЯ	171
Саржевська Є.О., Ровенська В.В. ДОСЛІДЖЕННЯ СПЕЦИФІКИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ	174
Смирнова І.І., Шевяков Д.В. ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	180
Челомбітко А.В., Ляхова К.Ю. ЕКОЛОГІЧНІ ІНВЕСТИЦІЇ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ	182
Шеремет О.І., Клімченков А.Г., Ширін І.К. АНАЛІЗ СИСТЕМИ	186

МОНІТОРИНГУ ТА ІДЕНТИФІКАЦІЇ ВИРОБНИЧИХ ПАРАМЕТРІВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	
Шмарова А.О. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ	189
<b>СЕКЦІЯ 4. ПЕРСПЕКТИВИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА В ХХІ СТОРІЧЧІ</b>	192
Гітис В.Б., Бердник В.О. ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА ПРОГНОЗУВАННЯ І ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	192
Заборний О. С. РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ІТ- СФЕРИ	195
Зайцева Л.О. РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ	198
Карлаш Ю.Д., Латишева О.В. БІЗНЕС - ПРОЦЕСИ: СУТНІСТЬ, МОЖЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ДЛЯ МОДЕЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	200
Латишева О.В., Ростовський О.Р. ІНСТРУМЕНТАРІЙ УПРАВЛІННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ БІЗНЕС - ПРОЦЕСІВ РЕАЛІЗАЦІЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ЗАПЧАСТИН В УМОВАХ ВІТЧИЗНЯНОГО ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА	207
Мішура В.Б., Мельникова Г.Д. ІНФОРМАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ	215
Мішура В.Б., Віхрова Є.П. АНАЛІЗ ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	217
Мішура В.Б., Петренко Ю.О. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	219

**СЕКЦІЯ 1.**  
**ЕКОНОМІКА, ОБЛІК, ОПОДАТКУВАННЯ, МЕНЕДЖМЕНТ ТА**  
**ФІНАНСИ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**  
**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ**

**Антонова В. І.**, студентка групи ЕП 15-1,  
Науковий керівник: **Латишева О.В.**, к.е.н.,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

**ПРАКТИЧНЕ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ «ПОБУДОВА ФУНКЦІЇ**  
**ВИТРАТ» ДЛЯ ЇХ ПЛАНУВАННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЇ**

Однією з вирішальних умов ефективного управління підприємством та забезпечення його сталого розвитку є прийняття обґрунтованих рішень щодо, оптимізації облікового процесу, планування та управління витратами. Однак, існуюча зараз технологія облікового процесу не завжди дає змогу вести повний автоматизований облік витрат у розрізі їх класифікаційних ознак на усіх вітчизняних підприємствах для їх подальшого планування і тому питання застосування передових наукових методів оцінювання та прогнозування поведінки витрат є достатньо актуальним.

Проблематика, присвячена дослідженню методів обліку і управління витрат, у т.ч. підходів до оцінювання змін їх поведінки під впливом різних чинників, отримала багато визначень вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких Ф. Ф. Бутинець [1], С. Ф. Голов [2], Н. В. Кальєніна [3], Г. Г. Осадча [4], М. Х. Корецький [5], А. М. Ткаченко [6], О. В. Латишева [7] та ін.

*Метою дослідження* є розкриття можливостей впровадження у практичну діяльність підприємств методів планування, обліку та аналізу з використанням графо-аналітичного інструментарію економіко-математичного і статистичного моделювання.

Виходячи з можливостей впровадження у практичну діяльність підприємств методів планування з використанням графо-аналітичного інструментарію економіко-статистичного моделювання, варто насамперед розглянути існуючі підходи прогнозування майбутніх витрат для різних варіантів здійснення робіт завдяки побудови функції витрат для виробничої діяльності.

Так, для удосконалення системи управління витратами у виробничої діяльності вітчизняний науковець Ф. Ф. Бутинець [1, с. 14] пропонував певний перелік виробничих витрат та розмежував їх по певним ознакам і подальше формування системи управління витратами. Тотожну позицію спостерігаємо у роботах А.М. Ткаченко [6, с.74], С.Ф. Голова [2], Н.В. Кальєніної [3], Г. Г. Осадчої [4], М.Х. Корецького [5], А.М. Ткаченко [6], в яких додатково пропонується формування цієї системи з врахуванням специфіки та можливостей підприємства для підвищення ефективності управління витратами. З тією ж метою в роботі [7, с. 19] пропонується сформулювати систему

управління витратами в ракурсі встановлення наступних складових: суті витрат, обрання методів їх обліку та контролю, рівнів та функцій управління витратами на підприємстві, його стратегії та ін..

Варто констатувати, що для управління витратами необхідно застосовувати сучасні методи оцінювання і прогнозування майбутніх витрат для різних варіантів здійснення робіт, зокрема застосовуючи методику побудови функції витрат для їх планування у виробничій діяльності.

В цьому контексті поняття «оцінка витрат», на наш погляд, достатньо вдало трактує С.Ф. Голов [2] – як «встановлення кількісного взаємозв'язку між витратами й різними факторами на підставі дослідження діяльності» [2, с.75], тоді як «функцію витрат (Cost Function)» доцільно сприймати як «математичний опис взаємозв'язку між витратами та їх факторами» [3, с. 33], для якого за підходом у роботі Осадчої Г.Г. [4] «необхідно визначати релевантний діапазон (Relevant Range)» [4, с. 950] і який являє собою «діапазон діяльності у межах якого зберігається взаємозв'язок між величиною витрат і їхнім фактором» [4, с. 950].

Результати аналізу праць [1-7] показали, що загальною позицією в наукових колах є розуміння того факту, що необхідно й надалі розвивати та впроваджувати теоретико-методологічні підходи економіко-математичного планування та прогнозування витрат для сучасного вітчизняного підприємства для забезпечення його сталого економічного розвитку з використанням графо-аналітичного інструментарію економіко-математичного моделювання.

Оскільки, існуючі зараз національні стандарти бухгалтерського обліку передбачають ведення поточного обліку витрат з їх поділом на змінні та постійні, а підприємства мусять самостійно розробляти форми управлінської звітності для розмежування витрат за різними класифікаційними ознаками, то вважаємо, що побудова функції витрат дає змогу полегшити процедуру розподілу витрат на змінні та постійні і відповідно процедуру визначення їх рівня та планування.

Слід зазначити, що при виконанні процедури визначення рівня витрат та їх планування і прогнозування варто застосовувати найбільш оптимальний метод визначення функції витрат саме для конкретного підприємства, обирати доцільно з таких методів [5]:

- метод аналізу облікових даних, який передбачає розподіл витрат на змінні та постійні щодо відповідного чинника на підставі даних з рахунків бухгалтерського обліку;

- метод вищої-нижчої точки, який передбачає визначення функції витрат на основі припущення, що змінні витрати – це різниця між загальними витратами при найвищому та найнижчому рівнях діяльності;

- метод кореляції (візуального пристосування), який являє собою підхід до визначення функції витрат, коли аналітик візуально проводить пряму лінію, беручи до уваги всі точки витрат;



- інженерний метод, який полягає в тому, що на кожну статтю витрат встановлюються нормативи на використання ресурсів у натуральному виразі, а витрати планують шляхом помноження цих нормативів на ціни;

- метод найменших квадратів, який за трактуванням М. Х. Корецького [5, с. 85] розраховуються таким чином, щоб квадрат відстані від усіх точок, що надають значення витрат до теоретичної лінії регресії, був мінімальний.

Для визначення рівня витрат та їх планування на прикладі даних механічного цеху №16 ПАТ «НКМЗ» за 2017 р. пропонуємо використовувати метод вищої-нижчої точки за даними табл.1.

Таблиця 1

**Вихідні дані визначення рівня витрат та їх планування**

Вихідні дані для функції витрат		
Період	Час роботи обладнання, машино-годин ( $x$ )	Витрати на утримання й експлуатацію обладнання, грн ( $y$ )
Січень	273	28230
Лютий	225	27375
Березень	211,5	25800
Квітень	202,5	23700
Травень	210	24825
Червень	256,5	28500
Липень	262,5	26325
Серпень	252	24375
Вересень	228	27330
Жовтень	268,5	24330
Листопад	270	27825
Грудень	207	23850
Разом	2866,5	312465

Джерело: розраховано автором на підставі використання методики у [4, с. 951]

Для так званого методу «вищої-нижчої точки» для подальшої побудови функції витрат з метою їх прогнозування необхідно знайти ставку витрат на одну машино-годину шляхом ділення різниці найвищих і найнижчих витрат на утримання устаткування на різницю роботи обладнання. Результат цих розрахунків наведено в табл. 2.

Таблиця 2

## Показники для побудови функції витрат

Період	Час роботи обладнання, машино-годин (x)	Витрати на утримання й експлуатацію обладнання, грн (y)
Найвища точка	273	28500
Найнижча точка	202,5	23700
Різниця	70,5	4800

Джерело: розраховано автором на підставі використання методики у [4, с. 952]

За даними табл.2, ставка змінних витрат на одну машино-годину становить:

$$68,09 \left( \frac{4800}{70,5} = 68,09 \right)$$

Користуючись формулою функції витрат [4, с. 952]:

$$y = a * x + v \quad (1)$$

де y – сума сукупних витрат за досліджуваний період, грн;

a – змінні витрати на одиницю продукції, за досліджуваний період, грн;

x – фізична кількість продукції за досліджуваний період, од.;

v – сума постійних витрат за досліджуваний період, грн.

Застосовуючи наведену формулу (1), розраховуємо постійні витрати у найвищій та у найнижчій точці фактору витрат: 9912,77 грн (28500–273×68,09, або 23700–202,5×68,09).

Модель функції витрат, побудована методом вищої-нижчої точки, має вигляд [4, с. 952]:

$$y = 9912,77 + 68,09 * x \quad (2)$$

Графік залежності витрат на утримання й експлуатацію обладнання від часу роботи обладнання наведено на рис. 1.

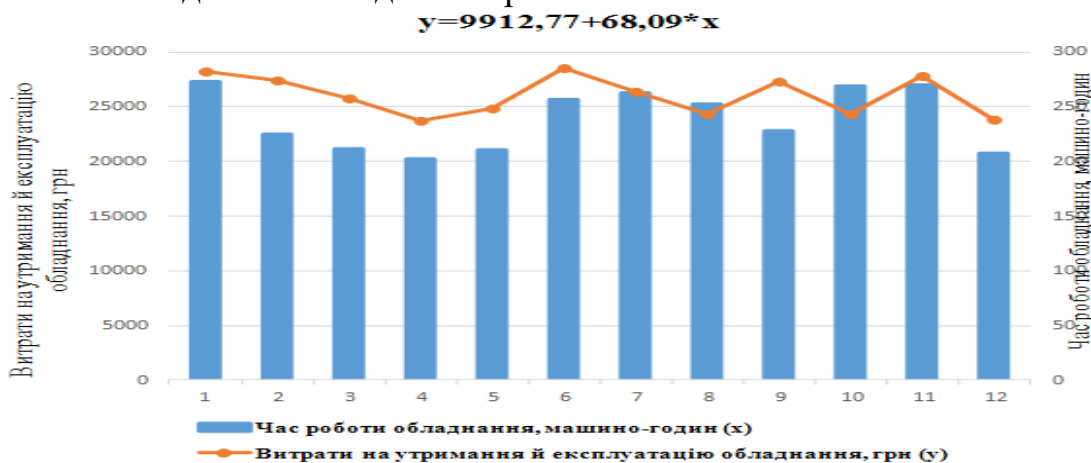


Рис. 1. Графік залежності витрат на утримання й експлуатацію обладнання від часу роботи обладнання

Джерело: розраховано та побудовано автором

Метод найменших квадратів – це статистичний метод, який дає змогу розрахувати елементи функції витрат  $a$  і  $b$  так, що сума квадратів відстані від усіх точок сукупності, що вивчається, до лінії регресії є найменшою [4]. При цьому підході ставка змінних витрат визначається за формулою [4, с. 952]:

$$a = \frac{\sum(x - \bar{x}) * (y - \bar{y})}{\sum(x - \bar{x})^2} \quad (3)$$

Змінні витрати на машино-годину розраховані за формулою склали:

$$a = \frac{271895,63}{8285,06} = 32,82 \text{ грн}$$

Постійні витрати розраховані склали 18 199,45 грн  $(26038,75 - 32,82 \times 238,88) = 18 199,45$  грн.

Модель функції витрат побудована методом найменших квадратів з застосуванням середніх величин має вигляд:

$$y = 18199,45 + 32,82 * x \quad (4)$$

Таблиця 3

**Алгоритм розрахунків показників для побудови функції витрат методом найменших квадратів із застосуванням середніх величин**

Метод найменших квадратів						
Період, 2017 р.	Час роботи обладнання, машино-годин (x)	Витрати на утримання й експлуатацію обладнання, грн (y)	(x- $\bar{x}$ )	(y- $\bar{y}$ )	(x - $\bar{x}$ ) <sup>2</sup>	(x - $\bar{x}$ ) * (y - $\bar{y}$ )
Січень	273	28230	34,13	2191,25	1164,52	74776,41
Лютий	225	27375	-13,88	1336,25	192,52	-18540,47
Березень	211,5	25800	-27,38	-238,75	749,39	6535,78
Квітень	202,5	23700	-36,38	-2338,75	1323,14	85072,03
Травень	210	24825	-28,88	-1213,75	833,77	35047,03
Червень	256,5	28500	17,63	2461,25	310,64	43379,53
Липень	262,5	26325	23,63	286,25	558,14	6762,66
Серпень	252	24375	13,13	-1663,75	172,27	-21836,72
Вересень	228	27330	-10,88	1291,25	118,27	-14042,34
Жовтень	268,5	24330	29,63	-1708,75	877,64	-50621,72
Листопад	270	27825	31,13	1786,25	968,77	55597,03
Грудень	207	23850	-31,88	-2188,75	1016,02	69766,41
Разом	2866,5	312465			8285,06	271895,63
Середнє	238,88	26038,75				

Джерело: розраховано автором

Графік залежності витрат на утримання й експлуатацію обладнання від часу роботи обладнання наведено на рис. 2.

Другий спосіб із розв'язанням системи рівнянь представлено у табл. 4 з наведеним алгоритмом розрахунку показників для побудови функції витрат.

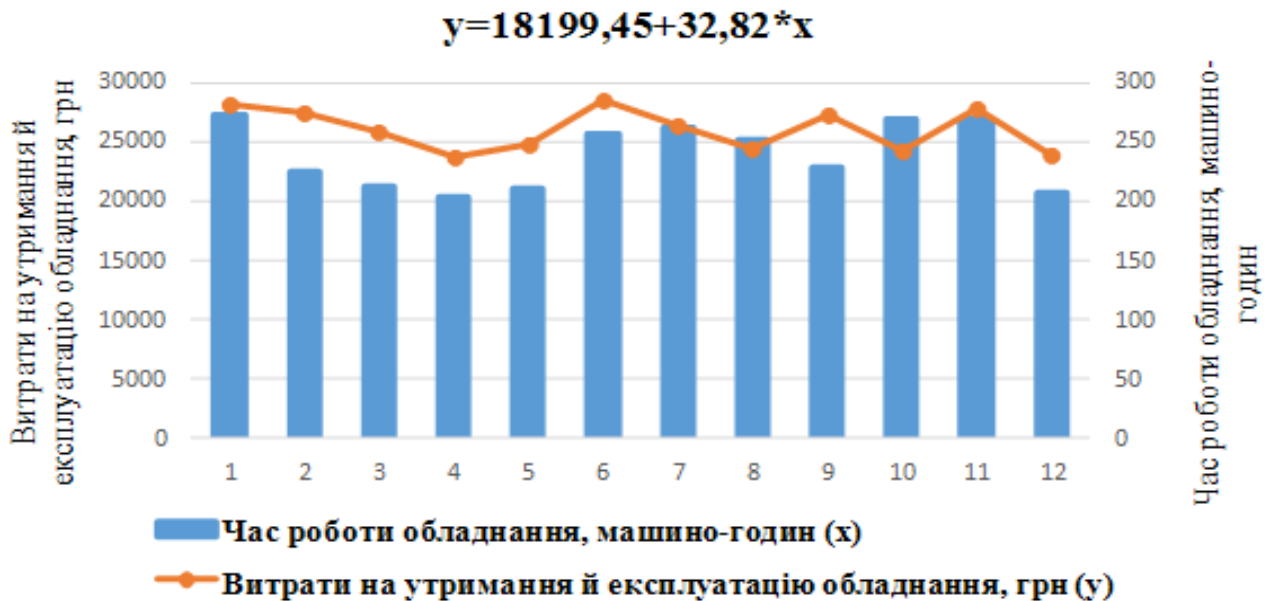


Рис. 2. Графік залежності витрат на утримання і експлуатацію обладнання від часу роботи обладнання

Джерело: побудовано автором

Для розрахунку показників для побудови функції витрат використаємо формули 5 – 11 [4, с. 953]:

$$\sum y = a \sum x + nb \quad (5)$$

$$\sum xy = b \sum x + a \sum x^2 \quad (6)$$

де  $n$  – кількість спостережень.

$$312465 = 2866,5 * a + 12 * b \quad (7)$$

$$74911972,5 = 693020,25 * a + 2866,5 * b \quad (8)$$

Для розв'язання системи рівнянь для « $a$ », помножимо рівняння системи (формула 7) на середнє значення « $x$ » [4, с. 953]:

$$74641639,2 = 684749,52 * a + 2866,5 * b \quad (9)$$

Далі вираховуємо рівняння (9) від рівняння (8) [4, с. 953]:

$$270333,3 = 8270,73 * a$$

$$a = \frac{270333,3}{8270,73} = 32,69 \text{ грн}$$

Підставивши значення «а» у рівняння (1), розраховуємо постійні витрати за методикою у [4, с. 953]:  $312465 = 2866,5 * 32,69 + 12 * b$

$$b = \frac{312465 - 93705,885}{12} = 18\,229,93 \text{ грн}$$

Таблиця 4

**Алгоритм розрахунків показників для побудови функції витрат методом найменших квадратів із розв'язанням системи рівнянь**

Період, 2017 р.	Час роботи обладнання, машино-годин (x)	Витрати на утримання й експлуатацію обладнання, грн (y)	$x^2$	$x*y$
Січень	273	28230	74529	7706790
Лютий	225	27375	50625	6159375
Березень	211,5	25800	44732,25	5456700
Квітень	202,5	23700	41006,25	4799250
Травень	210	24825	44100	5213250
Червень	256,5	28500	65792,25	7310250
Липень	262,5	26325	68906,25	6910312,5
Серпень	252	24375	63504	6142500
Вересень	228	27330	51984	6231240
Жовтень	268,5	24330	72092,25	6532605
Листопад	270	27825	72900	7512750
Грудень	207	23850	42849	4936950
Разом	2866,5	312465	693020,25	74911972,5
Середнє	238,88			

Джерело: розраховано автором

Побудована функція витрат має вигляд [4, с. 953]:

$$y = 18229,93 + 32,69 * x \quad (10)$$

На основі даних обліку постійні витрати на виробничій ділянці підприємства встановлено на рівні 52, 5% (164044,13 грн.) (табл. 5).

Отже, на підставі отриманих результатів (табл. 5) побудована функція витрат має вигляд (формула 11) [4, с. 953]:

$$y = 164044,13 + 51,78 * x \quad (11)$$

Таблиця 5

**Результат розрахунків показників для побудови функції витрат  
методом аналізу бухгалтерських рахунків**

Стаття витрат, грн	Загальні витрати, грн (y)	Постійні витрати, грн (a)	Змінні витрати, грн	Змінні витрати на одиницю, грн/машино-годин (b)
Витрати на утримання обладнання	312465	164044,13	148420,88	51,78

Джерело: розраховано автором

**Висновки.** Підсумовуючи результати проведеного аналізу пропонується використовувати метод найменших квадратів, оскільки він, на наш погляд, дозволяє отримати достатній рівень точності завдяки тому, що обробляється достатній для прогнозу масив інформації, а при побудові функції витрат для їх планування та прогнозування за методом «вищої-нижчої точки» враховується лише максимальний та мінімальний рівні витрат. Варто констатувати, що метод аналізу бухгалтерських рахунків зазвичай носить достатньо суб'єктивний характер і тому точність та відповідно доцільність його впровадження залежить від фахового рівня бухгалтера-аналітика.

Отже, отримані результати являють собою підґрунтя для подальшого дослідження поведінки витрат та їх планування та прогнозування в умовах різних підрозділів ПрАТ «НКМЗ».

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бутинець Ф.Ф. Витрати виробництва та їх класифікація для потреб управління. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2012. Вип. 1 (22)., С.11-18. [Електроний ресурс]. – URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3168/2.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 30.11.2018)
2. Голов С.Ф. Управлінський облік і контролінг: концепції та застосування. *Вісник КНТЕУ*. – К., 2007. 87 с.
3. Кальєніна Н.В. Методи управління витратами, їх переваги та недоліки. *Держава та регіони*, 2007. №5. С. 32–35.
4. Осадча Г.Г. Методи побудови функції витрат - практичне застосування. [Електроний ресурс]. – URL:<http://globalnational.in.ua/archive/10-2016/197.pdf> (дата звернення: 30.11.2018)
5. Корецький М.Х. Управлінський облік: навчальний посібник для студ. вузів. Дніпропетровський держ. аграрн. ун-т. – Київ: ЦУЛ, 2007. – 295 с.
6. Ткаченко А.М. Управління витратами- нагальне завдання сьогодення. *Держава та регіони: науковий журнал*. 2015. Вип.1. С.70-74 [Електроний

ресурс]. – [URL:http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2015/2\\_2015/14.pdf](http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2015/2_2015/14.pdf) (дата звернення: 30.11.2018)

7. Латишева О.В., Касьянюк С.В., Мілявський М.Ю. Визначення особливостей управління витратами в системі формування стратегії економічної безпеки та сталого розвитку вітчизняних підприємств. *Інформаційно-аналітичний наукометричний журнал «Економіка. Фінанси. Право»*, 2018. вип. №7, С.15-20 (дата звернення: 30.11.2018)

**Баранов Р. Р.**, магістр гр. ЕП-18-1м,  
**Касьянюк С.В.**, к.т.н.,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

### **ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ АВТОТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Процеси глобалізації та інтеграції України до загальноєвропейського і світового співтовариства обумовлюють необхідність поступового відновлення промислового потенціалу країни та вимагають забезпечення розвитку всієї національної економіки. Особливе місце в цих процесах належить автотранспортній галузі, яка є одним з ключових факторів у забезпеченні внутрішніх і міждержавних транспортно-економічних зв'язків, у реалізації транзитного потенціалу України та є могутнім чинником у створенні валового внутрішнього продукту, оскільки від ефективності його функціонування великою мірою залежить і розвиток вантажоутворюючих галузей, які в свою чергу справляють вплив на інші сфери економіки.

Однак, не дивлячись на свою значущість, майже третина вітчизняних автотранспортних підприємств за аналізом статистичних даних є збитковими, і ця тенденція стає загрозливо стабільною. Таке положення об'єктивно вимагає негайного вирішення таких першочергових завдань, як проведення оцінки можливостей автотранспортних підприємств щодо підвищення ефективності використання всіх наявних ресурсів, забезпечення максимального використання виявлених резервів і можливостей щодо виконання стратегічних завдань у сприянні їх економічному розвитку [1].

Підприємства автомобільного транспорту здійснюють діяльність, яка спрямована на задоволення потреб, виражених у формі попиту на перевезення вантажів або пасажирів, а також інші операції, пов'язані з підготовкою і здійсненням перевізного процесу. Проблема полягає в найефективнішому використанні наявних та можливих ресурсів підприємства.

У вітчизняній економічній літературі термін «потенціал підприємства» трактується як можливості, сили, запаси та засоби, які можуть бути

використані, або як рівень потужності у будь-якому відношенні, сукупність засобів, необхідних для будь-чого[2].

Під потенціалом автотранспортного підприємства доцільно розуміти граничний об'єм наданих послуг при максимальному використанні існуючих ресурсів підприємства [3]. Елементи потенціалу АТП формуються для вирішення конкретної мети, їх структура може істотно змінюватися в результаті прийняття відповідного управлінського рішення щодо збереженості збалансованості використання ресурсів цих підприємств.

Потенціал розмежовують за об'єктними та суб'єктними складовими [4]. Об'єктні складові пов'язані з матеріально-речовинною та особовою формою потенціалу підприємства. Вони споживаються й відтворюються в тій чи іншій формі в процесі функціонування. До них належить: інноваційний потенціал, виробничий потенціал, фінансовий потенціал та потенціал відтворення.

Дослідженню категорії «потенціал» присвячені праці багатьох вчених-економістів таких, як Б.Є. Бачевський, С.М. Глухарев, В.І. Довбенко, І.В. Заблодська, В.В. Ковальов, В.М. Мельник, Є.В. Мних, І.М. Рєпіна, О.О. Решетняк, Ю.О. Тараруєв, Б.Г. Шелегеда тощо.

Проблеми формування, використання та розвитку потенціалу підприємства в галузі транспорту висвітлені в 23 працях А.В. Базилюк, О.Є. Бабиної, О.О. Бакаєва, В.Н. Баскова, М.Н. Бідняка, Н.М. Бондар, Т.А. Воркут, Н.Я. Говорушенка, А.П. Гречан, В.М. Гурнака, О.М. Котлубай, Ю.Ф. Кулаєва, П. Р. Левковеця, О.М. Ложачевської, Є.М. Сича, І.О. Хоменко, В.І. Щелкунова, Н.О. Щербакової, Л.А. Яценко та інших. Проблемами транспортної галузі займалися Н.І. Богомолова, А.М. Новікова, В.В. Концева та інші.

Транспортній системі належить надзвичайно важливе місце в економіці країни, оскільки від її розвитку залежить національний рівень економічної і соціальної розвиненості, укріплення зв'язків між регіонами, підвищення конкурентоспроможності та ефективності інших галузей економіки, зростання підприємницької та ділової активності всіх суб'єктів національної економіки. Транспорт є вагомою частиною національної економіки, яка забезпечує обслуговування як внутрішніх, так і експортно-імпортних та транзитних перевезень вантажів і пасажирів. Ця галузь є невід'ємною складовою загальної державної економічної політики та забезпечення обороноздатності країни.

Відповідно до проекту Національної транспортної стратегії України на період до 2030 року, пріоритетним завданням для України є реалізація її транспортного потенціалу та створення транзитного транспортного мосту, що поєднуватиме країни Європи, Азії та Сходу [5].

Розвиток транспортної інфраструктури є основним фактором успішного розвитку економіки кожної країни, але, разом з тим, розвиток транспорту прямо поєднаний з рівнем економіки, а також обсягами та структурою зовнішньоекономічних зв'язків держави.



Необхідно звернути увагу на те, що найбільша питома вага перевезень вантажів здійснюється автомобільним транспортом. Підприємства автомобільного транспорту обслуговують промислові, будівельні, сільськогосподарські, торговельні, комунально-побутові та інші підприємства, а також здійснюють перевезення людей. Це один з найбільш потужних і розвинутих видів транспорту в Україні. Проте перевезення цим видом транспорту за аналізований період мають тенденцію до зменшення з 1267 млн. т у 2008 р. до 1086 млн. т. У 2016 р. Причиною таких змін є значне зростання цін на паливо.

Вантажооборот за видами транспорту з 2008 до 2016 року суттєво змінює свої показники (рис. 1).

Показники автомобільного транспорту мають тенденцію до збільшення на 3,1 млрд. т км, а залізничного та трубопровідного - до зменшення на 69,4 млрд. т км та на 85,2 млрд. т км відповідно. Спостерігається домінування залізничного транспорту.

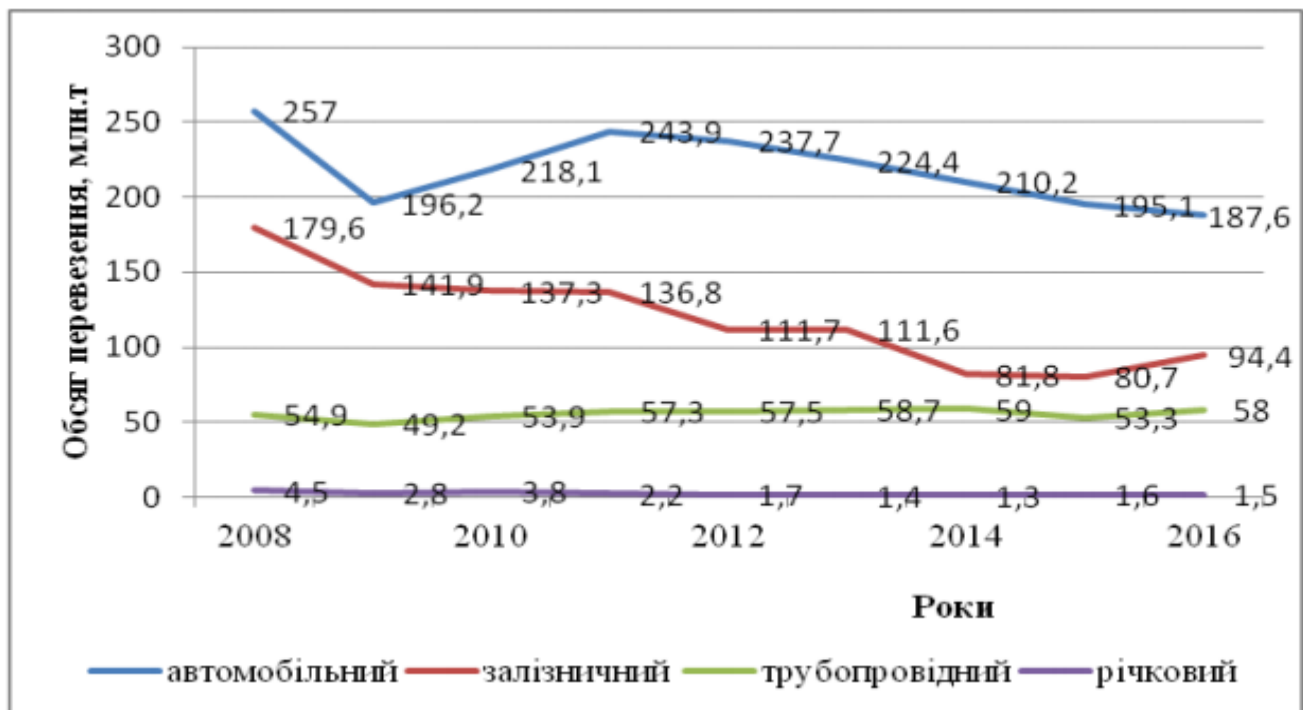


Рис.1 - Вантажооборот за видами транспорту у 2008-2016 р.р.

Джерело: [6].

Аналізуючи діяльність автотранспортних підприємств можна зробити узагальнюючі висновки щодо стану і перспектив розвитку транспортної системи України в цілому і її автотранспортної галузі зокрема.

З 2014 року Україна переживає безпрецедентний вплив політичних, фінансових і економічних дисбалансів, які позначаються на стабільності держави і характері розвитку її галузей економіки. Серед найвагоміших викликів можна виділити:

- зниження ВВП і тимчасова втрата контролю над частиною території країни, що значно вплинуло на структуру доходної та витратної частини державного бюджету, і відповідно зумовило зміну пріоритетів в економіці країни;

- стрімка девальвація гривні внаслідок зменшення експортних надходжень і пропозиції іноземної валюти, скорочення золотовалютних резервів, зростання обсягу придбання валюти на міжбанківському ринку, що призвело до величезних інфляційних процесів;

- неконтрольоване зростання рівня цін, що прямо вплинуло на розмір витрат підприємств та значно зменшило купівельну спроможність населення.

Отже, аналіз рівня сучасного стану автотранспортних підприємств та проведення спеціальних досліджень дозволяє сформулювати основні напрями розвитку підприємств галузі, що дозволять ефективно використовувати резерви провізних можливостей та сприятиме досягненню конкурентоспроможності вітчизняних перевізників:

- технічне і технологічне оновлення з метою оптимізації матеріалоємності, трудоємності, енергоємності, підвищення продуктивності праці відповідно до світових стандартів;

- активізація рівня інноваційної активності, спрямованої на підвищення якості транспортних послуг, що сприятиме покращанню привабливості та конкурентоспроможності автотранспорту на ринку;

- підвищення рівня безпеки автотранспортних перевезень, що дозволить посилити конкурентні переваги вітчизняних підприємств, сприятиме реалізації її можливостей на вітчизняному і міжнародному ринках; - екологізація діяльності, яка посилена вимогами зовнішньоекономічної сфери в умовах міжнародної інтеграції транспортних перевезень.

Потенціал ефективності національного автотранспорту здатен стати базою для росту економіки держави та підвищення якості життя населення. Орієнтація на оптимально функціонуючий комплекс повинна розглядатися як важливий фактор стійкого економічного зростання, а відхилення від оптимальних значень являтися індикатором додаткового резерву для росту діяльності підприємства

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Парфентьева О.Г. Вибір стратегії розвитку підприємства в залежності від потенціалу розвитку і ринкового потенціалу. *Вісник Science Review*. – м. Варшава, Польща – 2018 р. – С. 36-39.

2. Касьянова Н. В. Потенціал підприємства: формування та використання. 2-ге вид. перероб. та доп. [текст] : підручник / Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха, В. В. Морева, О. В. Беякова, О. Б. Балакай - К. : «Центр учбової літератури», 2013. - 248 с.

3. Пузирьова П.В. Особливості формування потенціалу автотранспортних підприємств, що здійснюють вантажні перевезення. *Ефективна економіка*. – 2013. – №2.

4. Щербакова Н.А. Потенціал автотранспортного підприємства як імманентний признак его ресурсів. *Вісник ХНАДУ*. – 2010. - № 49.

5. Проект Національної транспортної стратегії України на період до 2030 року. – [Електронний ресурс]. – URL: <https://mtu.gov.ua/projects/115>

6. Державна служба статистики України: офіційний сайт. – [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

**Березнякова М.В.**, магістр гр. ЕП - 17-зм,  
**Бурлуцький С. В.**, д. е. н.,  
завідувач кафедри економіки підприємства ДДМА,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФІНАНСУВАННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ**

Відповідно до Стратегії сталого розвитку “Україна-2020”, пріоритетами визначені децентралізація та реформа державного управління, політика яких орієнтована на відхід від централізованої моделі управління державою, на побудову ефективної системи територіальної організації влади, реалізацію принципів субсидіарності, повсюдності і фінансової самодостатності місцевого самоврядування [1].

Ця політика опирається на положення Європейської хартії місцевого самоврядування та найкращі світові стандарти суспільних відносин у сфері місцевого самоврядування. Нова законодавча база мотивує до міжмуніципальної консолідації в країні. Створено належні правові умови та механізми для формування спроможних територіальних громад сіл, селищ, міст, які об'єднують свої зусилля у вирішенні нагальних проблем [2].

Суттєві зміни в бюджетному й податковому законодавстві вже відбулися і вступили в дію з 2015 року. А саме, місцевим бюджетам з державного бюджету передано плату за надання інших адміністративних послуг і державне мито. Надходження до загального фонду збільшено за рахунок передання із спеціального фонду екологічного податку, єдиного податку та податку на нерухоме майно, які раніше були складовою частиною формування бюджету розвитку. В цілому життєздатність багатьох об'єднаних територіальних громад (ОТГ) надалі залишається ключовою проблемою, оскільки державна підтримка не безмежна і триватиме максимум декілька років, зменшуючись з кожним роком. Територіальні громади мають

перетворитись з об'єкта управління на суб'єкт управління і самостійно забезпечувати свою спроможність.

Територіальні громади несуть відповідальність за планування свого розвитку, за економічне майбутнє та добробут. Важливою умовою вирішення проблеми підвищення дохідної бази місцевих бюджетів є розширення прав органів місцевого самоврядування у сфері встановлення податків і зборів, а також створення багатоканальної системи формування бюджету, кожен рівень бюджетної системи повинен мати власні закріплені доходи. Сукупність цих доходів має бути достатньою для забезпечення функцій і обов'язків, які доручені тому чи іншому рівню влади. Плюсів у створенні об'єднаних громад багато, але головне - це реальне зростання бюджетів територій, можливість отримувати міжнародні та державні гранти, що в свою чергу дозволяє ремонтувати й будувати нові школи, садочки, лікарні та дороги

Україна у 2018 році входить до групи найбільш фінансово децентралізованих європейських держав. Про це йде мова у Аналітичній доповіді до щорічного послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2018 році», яке опубліковане на сайті Національного інституту стратегічних досліджень. Місцеві бюджети перевищують за розміром 15% ВВП України складають понад 51% консолідованого бюджету України [3].

Органи місцевого самоврядування, раніше займалися винятково виплатами зарплати кільком працівникам сільради, але завдяки децентралізації влади вони перетворилися на повноцінні органи влади, які самостійно впливають на розвиток своїх територій. Це перевтілення стосується як міст обласного значення, так і об'єднаних територіальних громад. На сучасному етапі децентралізації влади проведенні реформи міжбюджетних відносин, прийняті відповідні зміни до законодавства, змінено механізми бюджетного фінансування та вирівнювання [1].

Створення об'єднаних територіальних громад та реформування фінансування місцевих бюджетів, являється одним з етапів децентралізації, що стимулює регіони до фінансової автономії, до пошуку достатніх обсягів фінансових ресурсів які б задовольнили виконання всіх завдань і програм розвитку регіонів. Бюджетна децентралізація на даному етапі демонструє чітку тенденцію до зростання фінансової бази місцевих бюджетів і створює передумови для успішного соціально-економічного розвитку об'єднаних територіальних громад.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Burlutski, S., Burlutska, Sv., Margasova. V., 2017. Resilience Indicators for Measuring Sustainable Economic Development. *Journal of Life Economics*, №4(2), p.35-48.

2. Стратегія сталого розвитку “Україна -2020” : указ Президента України від 12.01.2015№ 5. – URL:[zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015).

3. Порошенко П.О. Аналітична доповідь до щорічного послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2018 році». [Електронний ресурс]. – URL:[http://www.niss.gov.ua/public/File/analit\\_dopovid\\_POSLANNYA\\_2018\\_FINAL%20\(2\)\(1\).pdf](http://www.niss.gov.ua/public/File/analit_dopovid_POSLANNYA_2018_FINAL%20(2)(1).pdf)

**Білогруд К.Ю.**, магістрант гр. МН – 17-зм  
Науковий керівник: **Каїра З.С.**, д.е.н., професор,  
кафедра менеджменту,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## СУТНІСТЬ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Ключовим поняттям стратегічного управління персоналом є кадрова стратегія, зміст якої еволюціонує та розширюється зі зміною концептуальних засад кадрового менеджменту. Так, для концепції трудових ресурсів характерною є стратегія скорочення витрат на персонал (переважно орієнтація на економічні методи менеджменту), для концепції управління персоналом - підвищення продуктивності праці на основі адміністративних методів управління. Концепція людських ресурсів також передбачає стратегічну орієнтацію на забезпечення зростання продуктивності, але значної уваги дістають соціально-психологічні методи поряд з іншими методами менеджменту.

Новітня концепція людського капіталу орієнтована в стратегічному сенсі на підвищення віддачі через розвиток персоналу та відрізняється від інших концепцій виходом за межі підприємства при оцінці вартості такого капіталу, аналізі можливостей його залучення та розвитку. Крім того, остання концепція як найбільше відповідає стратегічній орієнтації підприємства через намагання забезпечити високий рівень продуктивності та досягти тривалого й сталого ефекту від використання людського капіталу.

Всі науковці та практики зазначають виключність ролі персоналу, його особливу природу через наявність психологічних та соціальних аспектів, які не притаманні іншим ресурсам та видам капіталу підприємства. Така особлива роль персоналу і його специфічна сутність призводять до ускладнення управління ним, високій невизначеності в процесі прийняття рішень, що, на думку авторів, і призводить до різноманіття підходів до визначення сутності кадрової стратегії та її місця в стратегічному управлінні підприємством.

Так, Громова О.Н. [1] визначає стратегію управління персоналом як «довгостроковий якісно визначений напрям в роботі з персоналом, який передбачає розробку складу та б3 послідовності управлінських рішень для досягнення системою управління персоналом поставлених цілей».

Балабанова Л.В., Сардак Л.В. [2] визначають кадрову стратегію як одну з найважливіших функціональних стратегій, що спрямована на реалізацію місії і цілей підприємства.

В свою чергу Іщенко І.Г. [3] зазначає, що «кадрова стратегія - це набір основних принципів роботи з персоналом, конкретизованих із урахуванням типу організації, а також типу кадрової політики» .

Щур О. [4] також зазначає підпорядкованість кадрової стратегії загально-корпоративній, коментуючи, що «кадрова стратегія базується лише на загальній стратегії розвитку компанії і ніякому разі не може їй суперечити. Крім того, вона має відповідати місії та цінностям компанії.»

Князева О.В. [6] детермінує кадрову стратегію як «особливе якісне рішення відносно цілей і засобів створення та розвитку професійного та лояльного трудового колективу, що враховує місію, цілі, позиціонування організації на ринку, її ресурсні можливості», що також відповідає концепції стратегічної субординації. При цьому таке рішення має бути сформовано робочою групою, що складається з керівників різних підрозділів організації. Такий підхід має на меті узгодження можливостей підприємства в напрямку розвитку персоналу та відповідність загальним стратегічним ініціативам.

Розглянувши підходи до трактування категорії «кадрова стратегія», варто зазначити, що управління персоналом є елементом системи організації, є також і самостійним системним утворенням.

Таким чином, слід зауважити, що загальна стратегія і стратегія управління персоналом повинні розроблятися і розвиватися як єдине ціле, що означає залучення фахівців служби управління персоналом до вирішення стратегічних завдань на підприємстві.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1 Громова О. Н. Формирование стратегии управления персоналом предприятия (теоретические и методические аспекты): дис. докт. экон. наук: 08.00.05. Москва, 1999. 283 с.

2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посібник. Донецьк, 2006. 471 с.

4. Ищенко И.Г. Кадровая политика и социальные технологии в управлении персоналом: монография. Пенза, 2006. 136 с.

5. Щур О. Створення системи управління персоналом: як почати з нуля. К.: "Практика управління". - 2016. - №7(19).

6. Князева О. Стратегическое управление персоналом в российской и зарубежной практике. Институциональный вектор экономического развития. Вип.2 (2), 2009. С.14-20.

**Бурій О.С.**, студент гр. ЕП 11-13т  
Науковий керівник: **Ровенська В.В.**, к.е.н.,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПРИ ВИРОБНИЦТВІ КЕРАМІЧНИХ ВИРОБІВ**

Успішність функціонування будь-якого підприємства визначається рівнем її конкурентоспроможності. Найбільш конкурентоспроможними є те підприємство, продукція якого має найкраще співвідношення «ціна-якість». Як відомо, ціна товару визначається витратами на його виробництво. Від витрат залежить майбутній прибуток підприємства. Чим вищий прибуток, тим більше коштів спрямовується на розширення, технічне переозброєння виробництва, розробку та впровадження нових видів продукції. Отже, найважливішою умовою розвитку і розширення підприємств є вмiле управління витратами на виробництво продукції.

Під управлінням розуміється цілеспрямований вплив суб'єкта управління на його об'єкт для досягнення певних результатів. Отже, управління витратами - це вплив на них з метою поліпшення результатів діяльності підприємства, досягнення високого економічного результату. Воно поширюється на всі елементи управління. [1]

Особливе місце при вивченні співвідношення «ціна-якість» займають перспективні технології виробництва. Впровадження інноваційних технологій є переходом на якісно новий рівень розвитку і часто стає визначальним фактором економічного зростання.

Розглянемо більш доцільно напрями управління витратами з використанням новітніх технологій.

Використання цифрових технологій для проектування і виробництва кераміки. Під цифровими технологіями розуміють проектні і технологічні операції зі застосуванням спеціальних комп'ютерних програм і обладнання. Проектування з використанням спеціальних комп'ютерних програм дозволяє не тільки скоротити цикл проектування продукту, але позбутися від зайвих технологічних операцій, економить ресурси за рахунок оптимізації форми заготовок і скорочує кількість браку. Застосування проектування з використанням спеціальних комп'ютерних програм особливо важливо там, де йде мова про широкий асортимент продукції (виробництво посуду), виготовленні масивних виробів (виробництво санітарно-технічної кераміки і вогнетривів) і високотехнологічних дорогих виробів (виробництво спеціальних виробів технічної кераміки) [2].

Застосування трубчастих випромінювальних пальників. Зменшення вмісту водяної пари в топкових газах зазвичай призводить до зниження рівня викидів пов'язаного фтору, оскільки в основі його вивільнення з глинистих мінералів лежить процес пірогідроліза, що протікає при температурі вище 800 ° С.

За результатами лабораторних досліджень встановлено, що зниження вмісту вологи в атмосфері в печі дійсно призводить до зменшення викидів HF і SO<sub>x</sub>. На практиці домогтися зниження вмісту вологи технічно складно через те, що вода є продуктом згоряння викопного палива при обігріві печі. Уникнути її освіти можна шляхом непрямого обігріву печі за допомогою газових трубчастих випромінювальних пальників [3].

Застосування сушилок з контрольованою вологістю теплоносія. Такі сушилки, як правило, періодичної дії (камерні). Даний спосіб сушіння заснований на підтримці вологості повітря в камері значно нижче точки насичення, завдяки чому відбувається видалення вологи з заготовок без підвищення температури. Для збереження ефекту водяний пар необхідно постійно видаляти з камери, чого зазвичай досягають шляхом пропускання повітря через охолоджуваний конденсатор.

Сушка і випалення НВЧ-випромінюванням. Випал або спікання керамічних заготовок - основні етапи технологічного процесу. Велика маса садки та використання великих пічних вагонеток ускладнюють перенесення тепла в середину садки і вглиб заготовок. Температура на поверхні виробів буде вищою, ніж в центрі заготовки або садки, і цей температурний градієнт може привести до появи термічних напруг і утворення браку.

Перспективи застосування енергії НВЧ-коливаль для випалу були ретельно проаналізовані фахівцями держав - членів ЄС. У процесі такого випалу відбувається безпосереднє нагрівання виробів, захоплюючи їх внутрішні шари. Щоб уникнути надмірних втрат тепла на прогрів печі енергію НВЧ-коливаль застосовували спільно з традиційними способами обігріву (газом, електроенергією). Енергія НВЧ-коливаль може знайти застосування і для сушіння керамічних заготовок. Переваги та недоліки даного способу, перераховані для випалу, зберігаються і при сушінні виробів в мікрохвильових печах. За результатами досліджень, НВЧ-випромінюваннями можна сушити тільки тонкостінні вироби, для виробів складної форми така сушка непридатна [4].

Використання безсвинцевим глазури для столового фарфору високої якості. Традиційно для виробництва столового фарфору високої якості застосовують переважно свинцеві глазури. До їх переваг можна віднести високу якість поверхні і простоту застосування, зокрема, завдяки характерній для таких глазури плавкості і високої змочувальної здатності.

Виробниками посуду розроблені склади безсвинцеві глазури на основі боросилікатів лужних металів, які за якістю і властивостями не поступаються свинцевим, що дає можливість зменшити споживання оксиду свинцю. Дану технологію застосовують при виробництві столового фарфору високої якості.

Основним фінансовим результатом діяльності підприємства є прибуток, яка є основою і джерелом засобів для його подальшого розвитку. Підвищити прибуток можна збільшуючи обсяги виробництва або ціни на продукцію, що



випускається, але це не завжди можливо і доцільно. Тому основною умовою збільшення прибутку підприємства є зниження витрат виробництва і збуту продукції, зокрема зниження собівартості продукції, що випускається, тому організація і управління витратами є пріоритетним завданням для підприємства.

Застосування будь-якої розглянутої технології дозволить підприємству реалізувати основну мету управління витратами: мінімізувати їх або раціоналізувати при збереженні ряду параметрів, таких як обсяг виробленої продукції, так і самого виробництва. Практично на кожному підприємстві є резерви для зниження витрат до раціонального рівня, що і дозволяє домагатися зростання економічної ефективності діяльності, підвищення рівня конкурентоспроможності. Зниження витрат на випуск одиниці продукції дозволяє підприємству встановлювати нижчі і гнучкі ціни, що дає важливу перевагу перед конкурентами. Тому для кожного підприємства важливим є аналіз витрат і ефективне управління ними для досягнення високого економічного результату.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Якупов И. Ф. *Основные принципы и методы управления затратами на производство продукции*. Проблемы современной экономики: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2012 г.). Челябинск: Два комсомольца, 2012. с. 131-134.

2. Справочный документ по наилучшим доступным технологиям. Производство керамических изделий [Электронный ресурс]. Режим доступа : [http://14000.ru/brefs/BREF\\_Ceramics.pdf](http://14000.ru/brefs/BREF_Ceramics.pdf)

3. Захаров А. И., Бегак М. В., Гусева Т. В., Вартамян М. А. *Перспективы повышения энергетической и экологической результативности производства изделий из керамики*. Стекло и керамика. 2009. № 10. с. 19–25

4. Горбунов Г. И., Звездин Д. Ф. *Керамическая плитка. Технология производства и новые предложения*. Российский химический журнал. Том XLVII (2003). № 4. С. 55–60

**Буркацький Ю.Ю.**, магістр. ЕП - 17 - 1зм,  
**Ровенська В.В.**, к.е.н.,  
доцент кафедри «Економіка підприємства»,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ ЯК ОДИН З ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМКІВ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

В економіці України значна роль відведена торгівлі. Одним з пріоритетних напрямків розвитку галузей економіки слід вважати роздрібну торгівлю, яка за останні часи активно нарощує свої позиції у соціально-економічній сфері України. Вхідні бар'єри до багатьох видів економічної діяльності в цьому бізнесі достатньо низькі, що дає змогу організовувати власну справу підприємцям з різним розміром капіталу. Розвиток ринкових відносин призводить до суттєвих змін на всіх етапах функціонування процесу торгівлі, починаючи від закупівлі товарів у виробників та закінчуючи реалізацією кінцевому споживачу. Якщо близько 15 років тому 90% продажів продукції здійснювалося переважно через універмаги та гастрономи, то сьогодні популярними торговими об'єктами стають так звані маркети різних форматів [1]. Негативний вплив на здійснення торговельної діяльності підприємств торгівлі здійснила фінансова криза, яка знизила ділову активність даних суб'єктів господарювання та зумовила зміну платоспроможного попиту споживачів.

Питаннями продуктивності торговельної діяльності займаються такі вітчизняні науковці як Л.С. Веретін, І.Г. Брітченко. Вітчизняні науковці Л.О. Омлянович, В.В. Апопій, А.С. Савощенко у своїх працях обґрунтували і узагальнили чинники, що впливають на розвиток торговельної галузі.

Роздрібна торгівля відіграє значну роль у розвитку національної економіки України та є важливою складовою її реального сектора. Вона є опосередкованим каналом просування товару до споживача, що забезпечує необхідні темпи і пропорції не лише відтворювального процесу, але сукупного попиту і пропозиції та міжгалузевого обміну. Сучасний роздрібний ринок в Україні демонструє велику кількість учасників, які перебувають у постійній боротьбі за найвпливовіших суб'єктів зовнішнього середовища – покупців. Жорстка конкуренція серед продавців, можливість захоплення даної сфери з боку іноземних інвесторів, перевагою яких є володіння значними капіталами, вимагає від власників торговельного бізнесу створення переліку додаткових сервісних послуг, програм лояльності до постійних клієнтів, заходів, що сприяють залученню нових покупців. В свою чергу, наявність величезного вибору варіантів торговельних об'єктів робить сучасних українців більш вибагливими до здійснення покупок, підсилює бажання отримати додаткові сервісні послуги при мінімальних витратах часу та грошей.

Навколишнє оточення господарюючих одиниць у роздрібній торгівлі в останні часи суттєво погіршується загостренням економічної кризи. Серед вагомих загроз ззовні можна виділити: по-перше, девальвацію національної валюти, і як наслідок, падіння платоспроможного попиту основної маси населення, а також підвищення цін на імпортовану продукцію; по-друге, стрімке зростання тарифів на паливо та енергію, що спричиняє підвищення вартості продукції національних виробників. Останній факт також негативно впливає на бюджет пересічних українців, оскільки збільшення вартості комунальних послуг змушує домогосподарства змінювати структуру споживання у бік скорочення кількості та зниження якості покупок, або взагалі відмови від деяких з них. Перелічені фактори погіршують динаміку роздрібної торгівлі, стримують повернення обігових коштів, сприяють формуванню небажаних запасів продукції тощо.

Зарубіжний досвід показує, що саме торгівля може надати поштовх для виходу країни кризового стану, створити підґрунтя для ефективного розвитку у майбутньому. Тому сьогодні слід сконцентрувати увагу на одній з головних проблем торговельного бізнесу, а саме створенні умов для досягнення балансу інтересів з боку продавців, покупців та виробників продукції. Значення роздрібної торгівлі для економіки України стає більш вагомим, це підтверджує зростання одного ключових показників ефективності розвитку торгівлі – роздрібно-товарообігу, який у порівнянні зі зростанням ВВП країни демонстрував більш високі темпи росту у період з 2000 до 2014 року. Посилення кризових явищ послаблює купівельну спроможність споживачів, та негативно впливає на стан роздрібної торгівлі. Так у 2014 році в порівнянні з 2013 темп зростання обороту роздрібної торгівлі склав 101%, в 2015 у порівнянні з 2014 – 114%. ВВП у фактичних цінах в аналогічні періоди показувало темп росту 109% та 125% відповідно. У 2016 р. обсяг роздрібно-товарообігу в Україні становив 555,98 млрд грн (або 23,3 % від ВВП), що більше у 6,2 рази порівняно з 2005 р. Підприємства торгівлі забезпечують зайнятість близько 3 млн. українців. Поліпшилися і фінансові результати діяльності підприємств торгівлі: рівень збитковості операційної діяльності оптової та роздрібної торгівлі. Щоправда, 24,3% підприємств торгівлі завершили 2016 р. зі збитками [4].

Поряд із змінами обороту роздрібної торгівлі, відбувається перебудова структури придбання продовольчих та непродовольчих товарів. Тенденції останніх років достатньо стабільні, спостерігається співвідношення продовольчих та непродовольчих товарів у межах 40 та 60% відповідно. Позитивну динаміку демонструє показник роздрібно-товарообігу підприємств. Станом на 2015 рік його значення зростає майже у сімнадцять разів у 2015 в порівнянні з 2000 роком. Низьким залишається рівень роздрібно-товарообігу підприємств у сільській місцевості, у 2015 році його значення становило 3133 млн. грн., що у 4,8 рази менше за аналогічний показник по містах України. До того ж темпи зростання роздрібно-

товарообігу у міс-тах достатньо високі. Пріоритетність розміщення підприємств роздрібної торгівлі у містах пояснюється цілою низкою факторів:

- по-перше, значна концентрація населення;
- по-друге, наявність платоспроможних покупців;
- по-третє, тенденція нарощування будівництва житлових будинків у містах потребує створення додаткових об'єктів соціальної інфраструктури – магазинів, кіосків, ринків тощо.

На рис. 1 зображено основні показники роздрібної торгівлі за 2000–2016 рр.

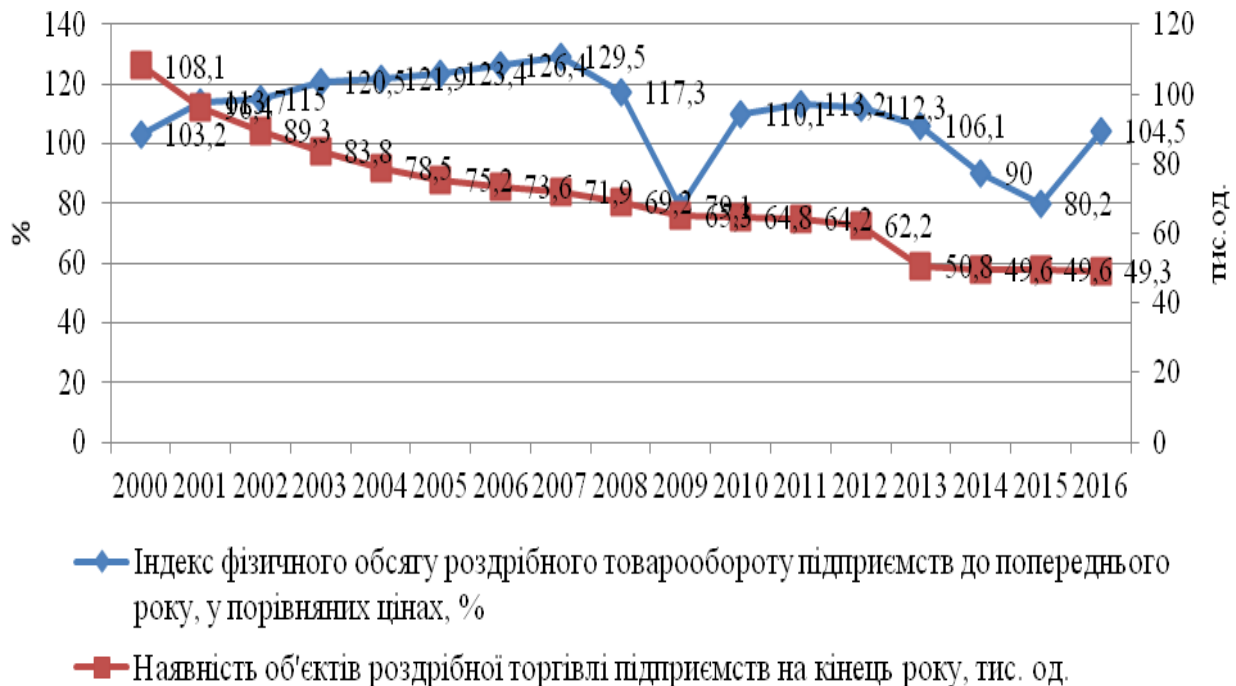


Рис. 1. Основні показники розвитку роздрібної торгівлі за 2000-2016 рр. [5] (у 2014-2016 рр. – без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення АТО).

Трансформаційні процеси в роздрібній торгівлі торкаються не тільки змін каналів збуту продукції, а й самих торгових об'єктів. Дані таблиці 3 свідчать про скорочення кількості торгових точок при одночасному зростанні їх площі. Це явище засвідчує процес глобалізації у вну-трішній торгівлі України. З одного боку зростає кількість торгових об'єктів, що мають значні тор-гові площі (супермаркети, гіпермаркети та інше), а з іншого, відбувається скорочення кількості дрібних магазинів, які не мають достатньо конкурентних переваг для змагання з крупним бізнесом. Показник середньої площі одного мага-зина одночасно зростає по містах та селах, однак пріоритетною локацією дрібних торгових об'єктів залишається сільська місцевість. Забезпеченість торговою площею на 10000 осіб у міських поселеннях зросла на 733 м<sup>2</sup> в 2015 році у порівнянні з 2005, у той час як в сільській місцевості скоротилася на 220

м<sup>2</sup> за аналогічний період. Останнє пояснюється зменшенням чисельності сільського населення; низьким рівнем платоспроможного попиту; відсутністю необхідності придбання певних товарів та інше.

Отже, роздрібна торгівля має важливе значення у розвитку національної економіки, оскільки забезпечує раціональну організацію завершального етапу кожного окремого циклу суспільного виробництва, швидке і стабільне доведення товарів до споживачів, мобільний кругообіг грошових коштів. Функціонування підприємств торгівлі на сучасному етапі супроводжується постійними трансформаціями, характеризується наявністю високої нестабільності та значної конкуренції, що актуалізує питання визначення сукупності факторів впливу, які б поліпшили фінансову стійкість суб'єктів ринку роздрібною торгівлі.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Обсяг роздрібного товарообороту в Україні у 2016 році. Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Шимко А.В. Управління маркетинговими технологіями в роздрібній торгівлі: дис. на здобуття наукового ступеня к.е.н., спец.: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) – К.: КНТЕУ, 2017. – 275с.
3. Трансформаційні процеси в торгівлі України: монографія / [Л.О. Лігоненко, Г.М. Богославець, Г.Л. Піратовський та ін.]; за ред. Л.О. Лігоненко. – К.: Київ. Нац.торг-екон.ун-т, 2009. – С. 129-148.
- 4.Обсяги інтернет-торгівлі в Україні вирости на 32%. [Електронний ресурс]. – URL: <http://sd.org.ua/news.php?id=20489> – Заголовок з екрану.
- 5.Статистичний бюлетень «Мережа роздрібною торгівлі та ресторанного господарства підприємств станом на 1 січня 2014 року». Державна служба статистики України. – Київ, 2014. – 125 с.
- 6.Рынок e-commerce Украины в 2016 году показал положительную тенденцию. [Електронний ресурс]. – URL: [HTTPS://BLOG.UKRNAME.COM/INTERNET-BIZNES/RYINOK-E-COMMERCE-UKRAINYI-V-2016-GODU-POKAZAL-POLOZHITEL NUYU - TENDENTSIYU](https://blog.ukrnames.com/internet-biznes/ryinok-e-commerce-ukrainyi-v-2016-godu-pokazal-polozhitelnyu-tendentsiyu) – Заголовок з екрану.

**Єрфорт І.Ю.**, к.е.н.,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
**Кисельова В.Ю.**, студентка групи ЕП 16-1,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## СТРУКТУРНИЙ АНАЛІЗ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ В УКРАЇНІ ТА У КРАЇНАХ ЄС

Потребує більшої уваги проблема формування новітнього курсу промислового розвитку в Україні з урахуванням сучасних тенденцій промислового виробництва у світі, насамперед, у сусідньому європейському регіоні. Остання економічна криза підтвердила важливість реального сектора економіки та потужної промисловості, яка на думку Європейської Комісії «...will be of key importance for Europe's economic recovery and competitiveness» [1]. Західні вчені-економісти та уряди країн визнають провідну роль промисловості у зростанні економіки, про що свідчать опубліковані результати досліджень [2, 3] та програмні документи [1, 4-6].

В частині структурного аналізу доданої вартості ключовим показником є частка доданої вартості промисловості у загальній доданій вартості країни. Цільовим завданням за цим показником для країн ЄС є досягти 20% до 2020 р. [4]. За даними рис. 1 переробна промисловість ЄС все ще відносно далека від цієї мети. Сумарна частка країн ЄС поступово зростає після останньої економічної кризи: з 15,4% у 2010 р. до 16,3% у 2017 р.

Порівняльний аналіз структури доданої вартості в Україні та країнах ЄС (рис. 1, 2) показує, що частка переробної промисловості нижча в Україні на 1,6 відсотк. пункта, а добувної промисловості та комунальних послуг – вища на 7,7 відсотк. пункта. Показовою є також динаміка у 2010-2017 рр. питомої ваги доданої вартості за видами діяльності в Україні: зменшилися частки переробної промисловості (на 0,3 відсотк. пункта), будівництва (на 1 відсотк. пункт), оптової та роздрібної торгівлі, транспорту, тимчасового розміщування й організації харчування (на 0,9 відсотк. пункта), фінансової та страхової діяльності (на 3,7 відсотк. пункта), натомість зросла частка сільського, лісового та рибного господарства (на 3,7 відсотк. пункта), добувної промисловості та комунальних послуг (на 0,4 відсотк. пункти), інформації та телекомунікацій (на 0,9 відсотк. пункта), операцій з нерухомим майном (на 0,8 відсотк. пункта), професійної, наукової та технічної діяльності; діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (на 0,5 відсотк. пункта). Слід відзначити, що у країнах ЄС частка добувної промисловості та комунальних послуг навпаки зменшилася на 0,5 відсотк. пункта, частка сільського, лісового та рибного господарства не змінилася у порівнянні з 2010р.

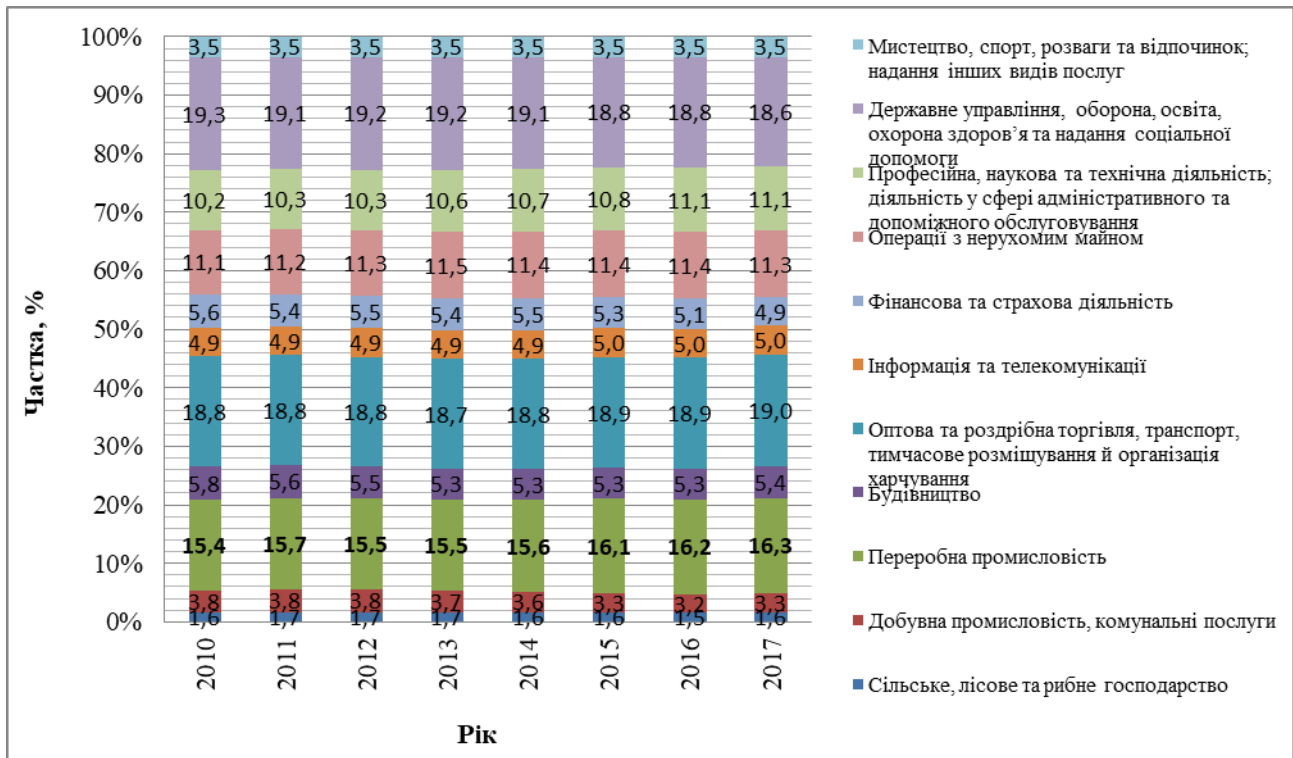


Рис. 1. – Питома вага окремих видів діяльності у загальній доданій вартості ЄС у 2010-2017 рр. [7]

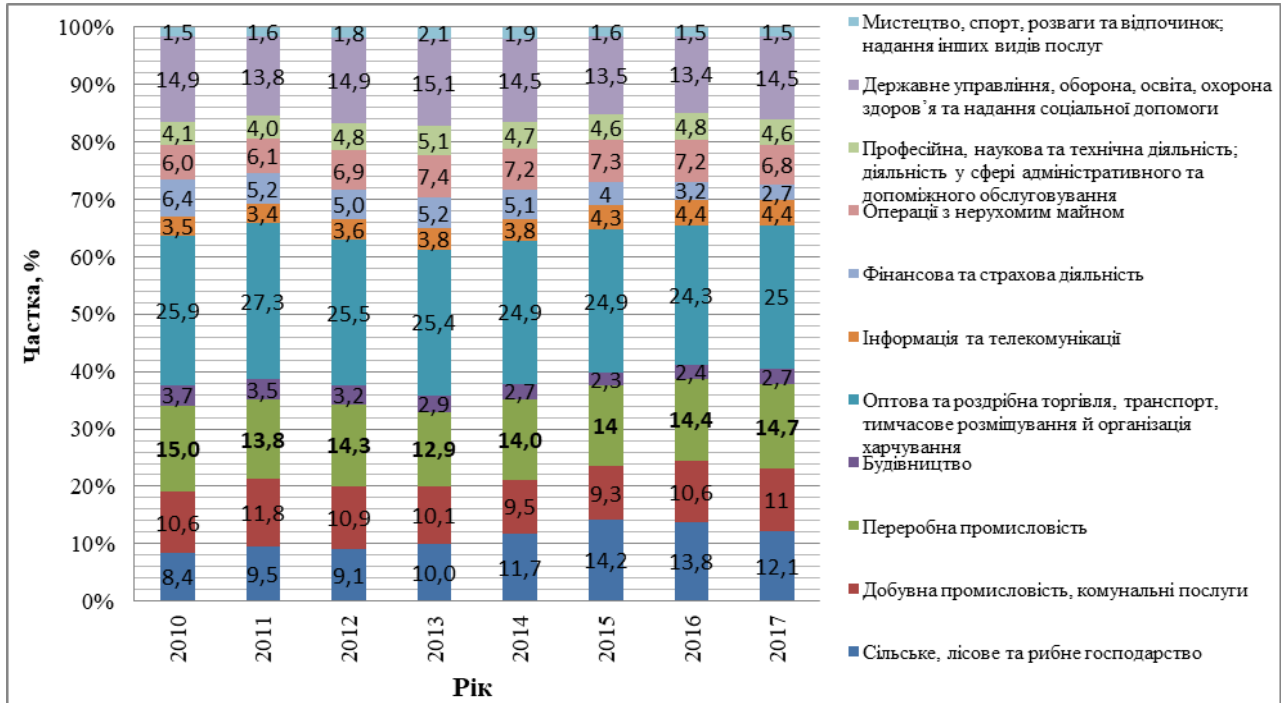


Рис. 2. – Питома вага окремих видів діяльності у загальній доданій вартості в Україні у 2010-2017 рр.

Джерело: власні розрахунки, виконані за даними Державної служби статистики України [8]

Негативною є тенденція зменшення частки промисловості у доданій вартості в Україні протягом 2010-2017 рр. Для подолання цієї тенденції у короткостроковій перспективі необхідно стимулювати внутрішній попит, а також розширяти ринок збуту товарів переробної промисловості. У середньостроковій перспективі необхідна активізація інноваційної діяльності поряд зі створенням сприятливого інституційного та макроекономічного середовища.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Communication from the Commission (COM(2010) 2020 final) – Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Electronic recourse]. European Commission, 2010. Accessed mode: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>.

2. De Backer K., Desnoyers-James I., Moussiégt L. ‘Manufacturing or Services – That is (not) the Question’: The Role of manufacturing and Services in OECD Economies [Electronic recourse]. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers. 2015. № 19. 53 p. Accessed mode : <http://dx.doi.org/10.1787/5js64ks09dmn-en>.

3. Warwick K., Nolan A. Evaluation of Industrial Policy: Methodological Issues and Policy Lessons [Electronic recourse]. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, 2014. № 16. 86 p. Accessed mode: <http://dx.doi.org/10.1787/5jz181jh0j5k-en>.

4. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (COM(2012) 582 final) – A stronger European industry for growth and economic recovery [Electronic recourse]. European Commission, 2012. Accessed mode : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52012DC0582>.

5. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (COM(2014) 14 final) – For a European Industrial Renaissance [Electronic recourse]. European Commission, 2014. Accessed mode : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52014DC0014>.

6. EU Structural Change 2015 [Electronic recourse]. European Commission, 2015. Accessed mode: [http://ec.europa.eu/growth/industry/competitiveness/reports/eu-industrial-structure-report/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/growth/industry/competitiveness/reports/eu-industrial-structure-report/index_en.htm).

7. Eurostat [Electronic recourse]. Accessed mode: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

8. Сайт Державної служби статистики України. [Електроний ресурс]. – URL: <http://ukrstat.gov.ua>



**Карлаш Ю.Д.**, студентка групи ЕП 16-1,  
Науковий керівник: **Латишева О.В.**, к.е.н.,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІН В МІЖНАРОДНОМУ ІНВЕСТУВАННІ

Протягом останнього десятиліття врівень з пануючою в світовій системі господарських відносин торгівлею товарами і послугами, все більше вагомим стало переміщення грошових коштів в різних формах, більш відомою формою якого, на цей момент вважається міжнародні інвестиції. Інтегруючись в систему передового світового господарства, перед державами поставлено завдання розшуку важливих ресурсів для зведення конкурентоздатної національної економіки. Тому і з'являється потреба постійного виявлення і вивчення особливостей процесу міжнародного переміщення грошових коштів. [2,с.40]

В основу своїх досліджень з питань руху інвестиційних потоків заклали у своїх працях Р. Аріфмететов [3], Дж. Бейли, Т.Бойко [4], Л. Гітмана, М. Джонка, Дж. Кейнса, В. Козюка, Ю. Макогона, В. Федоренка та інших [1-6].

*Метою роботи* є визначення тенденцій руху прямих іноземних інвестицій на міжнародному ринку.

Аналіз глобальних потоків прямих іноземних інвестицій (ПІІ) в 2017 році (рис. 1), показав, що їх сума за рік скоротилась на 23 %, до 1,43 трлн. дол. США (в 2016 р. - 1,87 трлн. дол. США). Падіння було частково викликано 22-відсотковим зниженням вартості чистих потоків транскордонних злиттів і поглинань (ЗіП) міжнародних разових угод корпоративного рефінансування. Таке зниження різко контрастує з покращенням в 2017 році таких макроекономічних показників, як: ВВП і обсяг зовнішньої торгівлі. Вартість оголошених майбутніх інвестицій в нові проекти у світі також знизилася на 14%, до 720 млрд дол. Варто додатково відмітити, що потоки ПІІ впали в розвинених країнах і країнах з перехідною економікою, тоді як потоки ПІІ в країнах, що розвиваються, залишилися стабільними. Частка глобальних притоків ПІІ, яка припадає на країни, що розвиваються, в 2017 році склала 47% від загальної суми (для порівняння з 36% в 2016 році).[5]

Потоки ПІІ в 2017 р. в розвинених країнах скоротилися більш ніж на третину (до 712 млрд дол. США) (рис.2). Таке падіння в значній мірі викликано корпоративними реконфігураціями згідно транскордонних угод злиття та поглинання, які відбувались ще з 2016 року. Значне зниження вартості таких угод призвело до скорочення на 40 % в потоках ПІІ в Сполучених Штатах (до 275 млрд дол. США) і на 92 % в Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії - до 15 млрд дол. США. Програма реінвестування прибутку була підтримана Сполученими Штатами в очікуванні податкової допомоги при репатріації коштів, що зумовило зростання інвестицій із прибутку на 26 %. [5]

### Приплив прямих іноземних інвестицій, глобальний та за групами економіки, на 2005-2017 роки (млрд. дол. та %)



Рис.1. Приплив прямих іноземних інвестицій (глобальний та за групами економіки) за 2005-2017 р.р.

Джерело: [6]

Зберігається позитивна тенденція припливів ПІІ в країни, що розвиваються, у 2017 р. їх рівень досяг 671 млрд. дол. США, що свідчить про певне покращення ситуації після 10-відсоткового скорочення в 2016 році. Потоки ПІІ в Африку продовжували знижуватися, потоки в країни, що розвиваються, та країни Азії залишалися достатньо стабільними, однак й відбувався деякий помірний їх переток в Латинську Америку і Карибський басейн. Приплив ПІІ в країни з перехідною економікою в Південно-Східній Європі та країн Співдружності Незалежних Держав (СНД) скоротився на 27% у 2017 році до 47 млрд. дол. США, що є другим за величиною кризовим скороченням ПІІ з 2005 року. [5]

Приплив ПІІ, за регіонами, 2016-2017 рр (млрд.дол. та %)

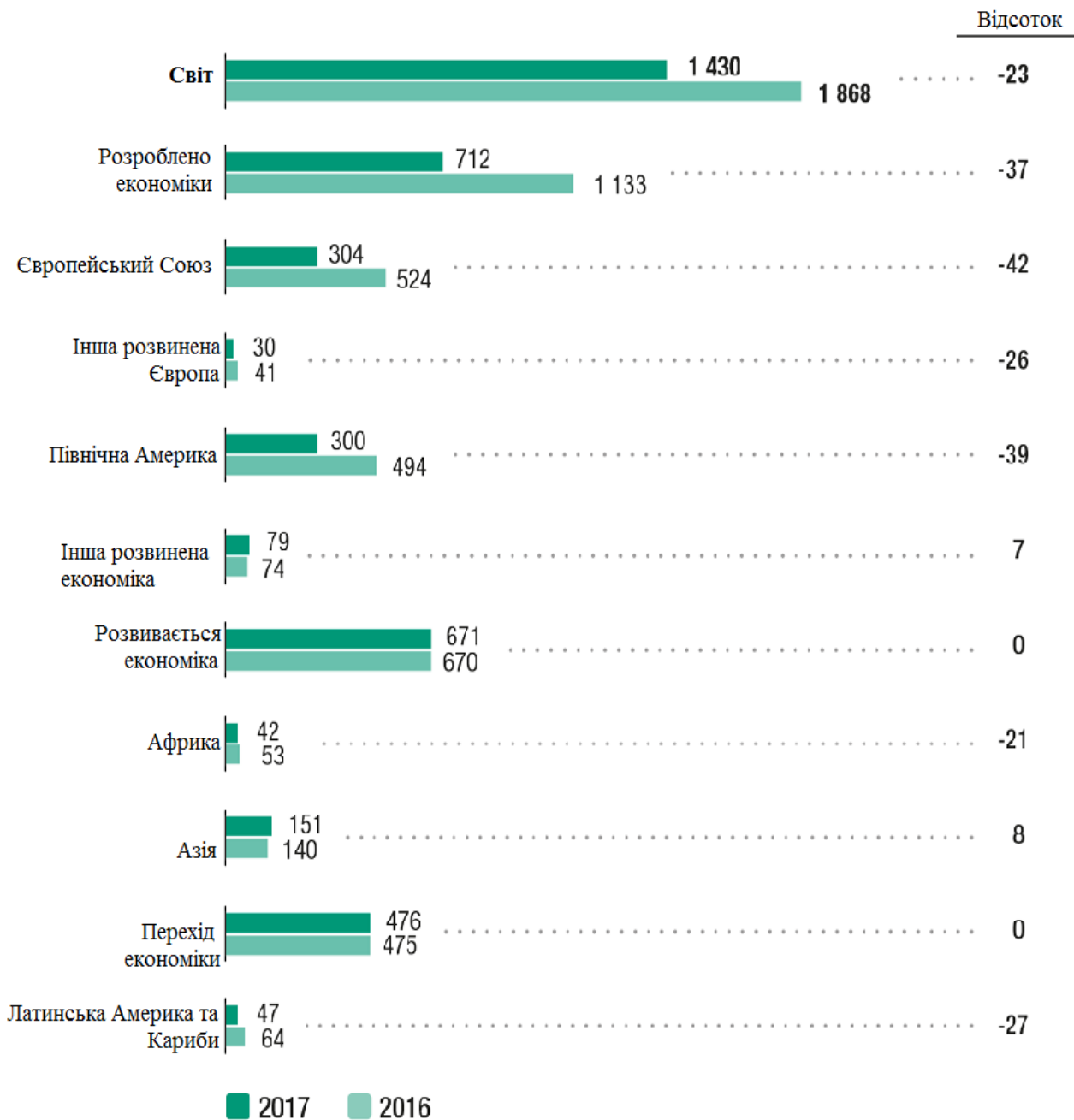


Рис.2. Приплив ПІІ за регіонами за 2016-2017 рр.  
Джерело: [6]

З провідних країн-лідерів і країн, що розвиваються, (рис. 3) в 2017 р. як і в 2016 р. Сполучені Штати залишаються найбільшим одержувачем прямих іноземних інвестицій в власну економіку (275 млрд. дол. США), на другій сходинці після США в цьому сегменті країн опинився Китай при рекордному притоці інвестицій в китайську економіку в розмірі 136 млрд. дол. США. [5]

### Приплив прямих іноземних інвестицій, провідні 20 країн-лідерів 2016 і 2017 (мілр дол.)

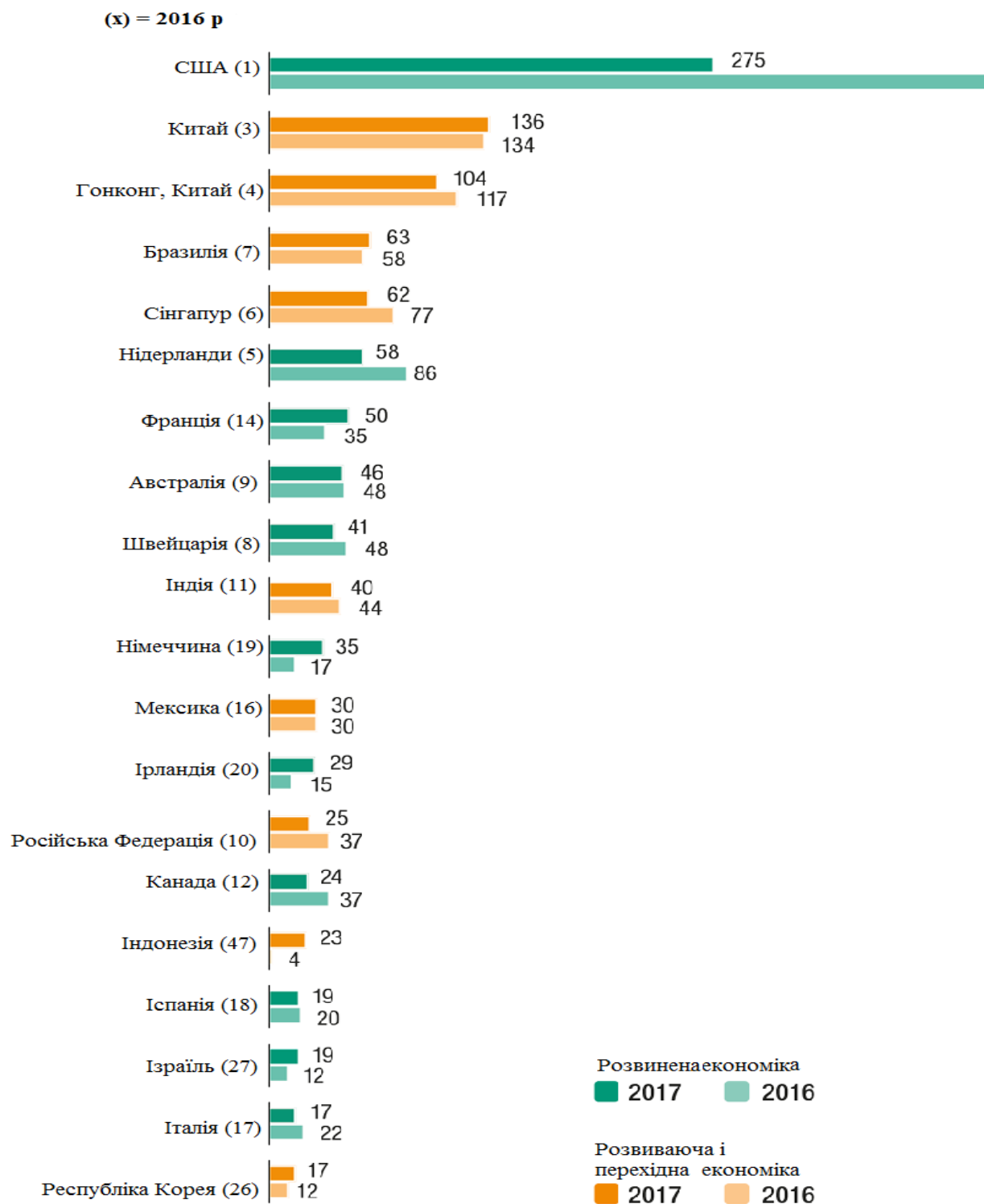


Рис. 3. Приплив прямих іноземних інвестицій, провідні 20 країн-лідерів 2016 - 2017 рр.

Джерело: [6]

Негативний тренд ПІІ в країнах світу був викликаний деякими зрушення ПІІ, які викликають зарубіжні транскордонні операції. Іншим важливим фактором є значне зниження ставок прибутковості ПІІ у глобальному вимірі. Так, у 2017 році середня загально прийнята у світі норма прибутку на ПІІ знизилася до 6,7 відсотка (рис. 4), наприклад, в Африці рентабельність інвестицій знизилася з 12,3 відсотка у 2012 році до 6,3 відсотка у 2017 році. Тому, хоч норми прибутковості в середньому вище в країнах, що розвиваються, і країнах з перехідною економікою, однак більшість інвесторів схильні уникати ризиків інвестування в ці регіони. [5]

<b>Внутрішні показники рентабельності ПІІ, 2012-2017 рр. ( %)</b>						
<b>Регіон</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Світ</b>	<b>8.1</b>	<b>7.8</b>	<b>7.9</b>	<b>6.8</b>	<b>7.0</b>	<b>6.7</b>
<b>Розвинені економіки</b>	<b>6.7</b>	<b>6.3</b>	<b>6.6</b>	<b>5.7</b>	<b>6.2</b>	<b>5.7</b>
<b>Країни, що розвиваються</b>	<b>10.0</b>	<b>9.8</b>	<b>9.5</b>	<b>8.5</b>	<b>8.1</b>	<b>8.0</b>
Африка	12.3	12.4	10.6	7.1	5.4	6.3
Азія	10.5	10.8	10.6	9.9	9.5	9.1
Східна та Південно-Східна Азія	11.5	11.8	11.7	11.0	10.3	10.1
Південна Азія	7.2	6.7	6.1	5.5	6.4	5.7
Західна Азія	5.5	5.4	4.9	4.6	4.6	3.4
Латинська Америка та Карибський басейн	7.9	6.7	6.6	5.2	5.3	5.6
<b>Перехідна економіка</b>	<b>14.4</b>	<b>13.9</b>	<b>14.6</b>	<b>10.2</b>	<b>11.1</b>	<b>11.8</b>

Рис. 4. Внутрішні показники рентабельності ПІІ за 2012-2017 рр. (%).  
Джерело: [6]

**Висновки.** На сучасному етапі іноземні інвестиції мають величезний вплив на економіку багатьох країн світу. Іноземні інвестиції, обсяг яких в економіку країн продовжують стрімко зростати, здатні посилити їх роль в світовій економіці, сприяють сталому розвитку економіки і збільшенню рівня конкурентоспроможності держави на світовому ринку.

Проаналізувавши сучасні тенденції та фактори формування глобальних інвестиційних потоків можна констатувати поступові зміни в структурі інвестиційних потоків, що проявляється у зменшенні рівня інвестицій в економіку розвинених держав, і відповідно нарощення обсягів надходжень ПІІ в країни, що розвиваються, насамперед країн Азії. Зниження рівня прибутковості інвестицій особливо помітно в регіонах, залежних від прямих

іноземних інвестицій, що може бути частково пояснено змінами в кон'юнктурі світового ринку, падінням цін на сировинні товари, зростанням рівня ризиковості міжнародних інвестиційних операції без його компенсування підвищеною нормою прибутковості.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. World Investment Report 2017: Reforming International Investment Governance – [Електронний ресурс]. – URL: <http://worldinvestmentreport.unctad.org>
2. Латишева О.В., Віхрова Є. П. Аналіз стану міжнародних інвестицій. *Соціально-економічні та правові аспекти трансформації українського суспільства*: збірник матеріалів XXII всеукр. наук.-практ. конф. Частина 1 (17 травня 2018 р.). – Бахмут: ДонУЕП, 2018, с. 167 – С. 40-42
3. Арифмететов Р. Р. Вплив іноземних інвестицій на міжнародну конкурентоспроможність країни. VIII Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Спецпроект: аналіз наукових досліджень» – [Електронний ресурс]. – URL: [http://www.confcontact.com/2013-spesproekt/ek2\\_arifmemetov.htm](http://www.confcontact.com/2013-spesproekt/ek2_arifmemetov.htm)
4. Бойко Т.А. Потоків прямих іноземних інвестицій: тенденції та вплив на економічне зростання. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія : Управління. – 2013. Вип. 4. – С. 211-219. [Електронний ресурс]. – URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nvamu\\_upravl\\_2013\\_4\\_28.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nvamu_upravl_2013_4_28.pdf)
5. World Investment Report 2018. – URL: <http://worldinvestmentreport.unctad.org/world-investment-report-2018/chapter-1-global-prospects-and-trends/#Global-FDI-flows-fell-sharply>
6. База даних «FDI / MNE» Конференції ООН з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД, UNCTAD) – [Електронний ресурс]. – URL: [www.unctad.org/fdistatistics](http://www.unctad.org/fdistatistics)

**Касьянюк С.В.**, к.т.н,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
**Хаджийський Є.А.**, студент гр. ЕП-17-2м,  
**Касьянюк О.С.**, студент гр. КН-18-1мн,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

### ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Гірничо-металургійний комплекс (ГМК) України залишається одним із базових елементів економіки держави. Металургія є основним донором

бюджету, головним постачальником валюти в Україну. У докризовий період частка ГМК у валовому внутрішньому продукті (ВВП) України становила 27%.

Більш як 40% валюти надходило в державу від металургів. З діяльністю ГМК мають прямий і зворотний зв'язок енергетика, вуглевидобуток, машинобудування, будівництво, фінансова сфера тощо. Зазначені та багато інших галузей спираються і працюють на металургійну промисловість. Сьогодні галузь забезпечує близько 500 тисяч робочих місць у найбільш густонаселених регіонах України. Донедавна металургійна промисловість України за обсягами виробництва посідала сьоме місце в світі.

Аналізуючи зовнішньоторговельний баланс України (табл. 1) та товарну структуру зовнішньої торгівлі (табл.2) за 9 місяців 2018 року слід зазначити що за 9 місяців 2018р. експорт товарів та послуг становив 41705,0 млн.дол. США, або 109,3% порівняно з 9 місяцями 2017р., імпорт – 45155,0 млн.дол., або 115,0%. Негативне сальдо становило 3450,0 млн.дол. (за 9 місяців 2017р. також негативне – 1112,5 млн.дол.). [1].

Таблиця 1

**Зовнішньоторговельний баланс України за 9 місяців 2018 року, (млн.дол. США)**

	Експорт		Імпорт		Сальдо	
	9 місяців 2017	9 місяців 2018	9 місяців 2017	9 місяців 2018	9 місяців 2017	9 місяців 2018
<b>Усього (товари і послуги)<sup>1</sup></b>	<b>38158,0</b>	<b>41705,0</b>	<b>39270,5</b>	<b>45155,0</b>	<b>-1112,5</b>	<b>-3450,0</b>
Країни СНД	7876,0	7945,3	8427,3	10047,5	-551,3	-2102,2
Інші країни світу	30282,0	33759,7	30843,2	35107,5	-561,2	-1347,8
у т.ч. країни ЄС	14466,8	16717,1	16707,6	19035,8	-2240,8	-2318,7
<b>Товари</b>	<b>31323,4</b>	<b>34551,1</b>	<b>35332,5</b>	<b>41019,8</b>	<b>-4009,1</b>	<b>-6468,7</b>
Країни СНД	5049,0	5182,8	7965,3	9572,9	-2916,3	-4390,1
Інші країни світу	26274,4	29368,3	27367,2	31446,9	-1092,8	-2078,6
у т.ч. країни ЄС	12596,7	14612,1	14915,2	16869,6	-2318,5	-2257,5
<b>Послуги</b>	<b>7860,8</b>	<b>8769,3</b>	<b>3939,9</b>	<b>4137,2</b>	<b>3920,9</b>	<b>4632,1</b>
Країни СНД	2832,0	2767,3	462,0	474,6	2370,0	2292,7
Інші країни світу	5028,8	6002,0	3477,9	3662,6	1550,9	2339,4
у т.ч. країни ЄС	2464,1	2878,1	1793,4	2168,1	670,7	710,0

Джерело: [1]

Таблиця 1

**Товарна структура зовнішньої торгівлі за 9 місяців 2018 року**

Назва товарів	Експорт			Імпорт		
	млн.дол. США	у % до 9 місяців 2017	у % до загального обсягу	млн.дол. США	у % до 9 місяців 2017	у % до загального обсягу
<b>Усього</b>	<b>34551,1</b>	<b>110,3</b>	<b>100,0</b>	<b>41019,8</b>	<b>116,1</b>	<b>100,0</b>
у тому числі						
Живі тварини; продукти тваринного походження	886,6	112,1	2,6	636,3	130,7	1,6
Продукти рослинного походження	6632,4	99,9	19,2	1097,6	114,3	2,7
Жири та олії тваринного або рослинного походження	3206,0	92,4	9,3	201,3	102,8	0,5
Готові харчові продукти	2083,6	102,9	6,0	1624,1	124,1	4,0
Мінеральні продукти	3201,4	107,5	9,3	10138,5	114,8	24,7
Продукція хімічної та пов'язаних з нею галузей промисловості	1337,5	114,4	3,9	5230,5	110,4	12,8
Полімерні матеріали, пластмаси та вироби з них	545,5	139,3	1,6	2629,2	110,7	6,4
Шкури необроблені, шкіра вичинена	121,0	115,2	0,4	218,5	118,6	0,5
Деревина і вироби з деревини	1153,2	130,5	3,3	226,7	127,6	0,6
Маса з деревини або інших волокнистих целюлозних матеріалів	419,1	108,6	1,2	801,5	116,8	2,0
Текстильні матеріали та текстильні вироби	633,1	113,7	1,8	1444,4	114,1	3,5
Взуття, головні убори, парасольки	160,4	119,1	0,5	277,7	133,1	0,7
Вироби з каменю, гіпсу, цементу	310,5	114,2	0,9	571,7	120,5	1,4
Перли природні або культивовані, дорогоцінне або напівдорогоцінне каміння	31,5	35,7	0,1	52,2	137,7	0,1
<b>Недорогоцінні метали та вироби з них</b>	<b>9029,9</b>	<b>125,2</b>	<b>26,1</b>	<b>2593,7</b>	<b>119,4</b>	<b>6,3</b>
у тому числі						
<b>чорні метали</b>	<b>7736,2</b>	<b>125,3</b>	<b>22,4</b>	<b>1014,3</b>	<b>123,7</b>	<b>2,5</b>
Машини, обладнання та механізми; електротехнічне обладнання	3433,0	114,4	9,9	8408,2	120,0	20,5
Засоби наземного транспорту, літальні апарати, плавучі засоби	505,6	105,6	1,5	3249,4	105,6	7,9
Прилади та апарати оптичні, фотографічні	104,2	100,6	0,3	626,7	129,1	1,5
Різні промислові товари	612,6	119,3	1,8	600,1	123,3	1,5
Твори мистецтва	0,7	422,8	0,0	1,6	366,4	0,0
Товари, придбані в портах	5,2	137,8	0,0	314,0	211,3	0,8

Джерело: [1]



Незважаючи на втрату частини потужностей на непідконтрольованій території, металургійним підприємствам, розташованим на контрольованій території, за 6 місяців 2018 р вдалося наростити обсяги виробництва чавуну, сталі і прокату до рівнів, що відповідають або перевищують показники за аналогічний період попереднього року. При цьому частка металургії у загальному обсязі експорту країни становить 26,1% (див. табл. 2).

Це стало можливим завдяки стабілізації забезпечення підприємств залізородною сировиною і коксом, а також введення в експлуатацію доменної печі №3 на МК "Запоріжсталь" після докорінної реконструкції.

Станом на червень 2018 року, з основних діючих виробничих потужностей на контрольованій Україні території в експлуатації перебувають: 20 з 21 доменних печей, 8 з 9 мартенівських печей, 13 з 16 конвертерів, 7 з 15 електропечей і 14 з 14 машин безперервного лиття заготовки.

Ще зовсім недавно українська чорна металургія за обсягами виплавленої сталі посідала 7–8 місце у світі. Згодом вітчизняна чорна металургія перемістилась у світовому рейтингу виробників сталі на 9–10 місця. Якщо Україна за підсумками 2013 р. посіла 7-е місце в рейтингу Світової асоціації виробників сталі (World Steel Association/ WSA), виплавивши 30,4 млн т сталі, то у 2014 р. наша країна опустилася на 10-е місце з результатом виплавки 27,2 млн т сталі. У 2015 р. Україна зберегла за собою 10-е місце у світовому рейтингу виробників сталі, хоча вітчизняний обсяг виробництва цієї продукції становив лише 22,9 млн т. Таким чином Україна наблизилася до країн, що посідають 11–12 місця в означеному світовому рейтингу [2].

Однією з головних проблем української металургії є висок залежність від світового попиту та цін на металургійну продукцію, оскільки частка експорту в загальному обсязі виробленого в Україні металопрокату становить більше 80 %. Скорочення поставок вітчизняного металопрокату на внутрішній ринок, як і скорочення обсягів його імпорту було обумовлене зменшенням попиту на металопрокат на внутрішньому ринку внаслідок кризового стану української економіки. Якихось суттєвих зрушень у розподілі потоків української металургійної продукції між внутрішнім і зовнішнім ринками нині по суті не спостерігається. У 2015 р. українська чорна металургія стала навіть ще більш залежною від кон'юнктури зовнішнього ринку. І це, за умов надзвичайно складної фінансово-економічної ситуації в нашій державі, створює значні труднощі на шляху ефективного розвитку української чорної металургії.

Про нинішню слабкість внутрішнього українського ринку, як споживача вітчизняної металургійної продукції, свідчать, наприклад, підрахунки агентства «Метал Експерт» про поставки арматури і катанки на внутрішній ринок, що разом становлять лише близько 20 % від загального обсягу виробництва вітчизняної металургійної продукції. Поставки арматури на внутрішній ринок впали у 2015 р. на 22 %, катанки – на 17 %. Зате остання зберегла свої експортні позиції, тоді як в арматурі і тут був спад на 13 %. У цифрах це виглядає так: з 2,74 млн т зробленої арматури тільки 0,55 млн т відправилося на внутрішній ринок, а 2,19 млн т пішло за межі України.

Відповідно з 1,44 млн т відвантаженої катанки 0,37 млн т призначалося для потреб України, а 1,07 млн т – для експорту [2].

У цілому ж визначальним чинником формування попиту на продукцію української чорної металургії на найближчу перспективу поза всяким сумнівом лишається кон'юнктура світового ринку.

Аналіз ситуації на світовому ринку чорних металів спирається на дані Світової асоціації виробників сталі (World Steel Association) по 66 країнам, на які припадало приблизно 99 % світового виробництва первинної (необробленої) сталі. Причому 49,5 % світового виробництва первинної (необробленої) сталі у забезпечував один лише Китай (КНР). А сукупна частка 20 найбільших країн-виробників сталі перевищувала 90 % світового виробництва цього товару. До першої десятки виробників сталі у світі минулого року входили Китай, Японія, США, Індія, Південна Корея, Росія, Німеччина, Туреччина, Бразилія та Україна. Водночас найбільшими за обсягами споживачами сталі у світі були Китай, Європейський Союз, США та Японія. При цьому багато країн, особливо на Близькому та Середньому Сході, у Африці, Південній та Центральній Америці або зовсім не виробляли сталевих продукції, або ж виробляли її недостатньо для повного задоволення власних потреб у цій продукції.

Взагалі, світовий ринок сталі і у сфері її виробництва, і у сфері її споживання вирізняється потужним домінуванням Китаю.

На даний час у світі існує вельми значний резерв потужностей з виплавки сталі, що не залучені до виробничого процесу. Причому минулого року зазначений резерв виробничих потужностей зростає. Це, з одного боку, є відображенням загострення конкуренції на світовому сталеплавильному ринку, а з іншого – відображає можливості доволі швидкого задоволення зростаючого попиту на сталь у світі, якщо такий з'явиться найближчим часом. Причому наявність значних потужностей з виплавки сталі, що не залучені до виробничого процесу, є непрямим свідченням того, що у разі зростання попиту на сталь зовсім не обов'язково очікувати на аналогічне за темпами зростання цін на неї. У цьому разі ціни на сталь можуть зрости не на багато, а можуть і зовсім не зрости – просто може дещо послабитись конкуренція на світовому ринку. Імовірність подібного перебігу подій важливо враховувати вітчизняним металургам при розробці своєї ринкової стратегії й тактики на коротко- і середньотермінову перспективу.

Одночасно, через загострення конкуренції у світовій чорній металургії, на деяких національних ринках проти сталевих продукції з Китаю та деяких інших країн проводяться розслідування та запроваджуються обмежувальні заходи. Так, Європейський Союз звинуватив російських і китайських виробників сталі в демпінгу. Щоб захистити внутрішніх виробників, влада ЄС запроваджує імпорتنі мита проти російських і китайських заводів. Для російського холоднокатаного прокату може бути визначена в розмірі до 26 %, а для китайського – до 16 %. Ці заходи було вжито у зв'язку з великим зростанням

обсягів металургійного імпорту до ЄС, принаймні на думку європейців, що завдало шкоди внутрішнім виробникам. Ініціатором антидемпінгового розслідування стала галузева асоціація Eurofer, що об'єднує близько чверті європейських металургійних компаній. Схоже розслідування провела й Туреччина.

«Зменшення напливу дешевого російського й китайського металу має позитивне значення, насамперед, для місцевих виробників, що дозволить їм зайняти цю нішу й поліпшити ціноутворення в даному сегменті», – зазначають у холдингу «Метінвест». При цьому висловлюється думка, що з цієї причини стрибкоподібного зростання експорту українського металу в ЄС навряд чи варто очікувати. Адже мета означених заходів – стимуляція європейського металургійного виробництва, а не українського. «Оскільки ринок Європи – це найбільший сегмент продажів “Метінвесту” (40–45 % сумарно), то відхід з європейського ринку російського й китайського металопрокату позитивно вплине на ціни в сегменті рулонів, – підкреслили в прес-службі цієї компанії. – Для нас це добре, хоча ми присутні в сегменті холоднокатаних рулонів у Європі обмежено. Але створюються гарні перспективи в Європі для нашого холодного переділу. Можливо, згодом “Метінвест” зможе активніше бути присутнім на цьому ринку з більш високою якістю й більш високою доданою вартістю» [2].

Таким чином, попри загострення конкуренції, у тому числі й цінової, на світовому ринку чорних металів, деякі тенденції розвитку цього ринку, насамперед на макрорегіональному рівні, ідеться зокрема про ринок Європейського Союзу, можуть виявитися доволі сприятливими для українських металургів.

Серед ризиків для експорту української металопродукції в 2018 році:

- уповільнення попиту на сталь в Китаї;
- подальше зростання глобальних виробничих потужностей;
- посилення конкуренції;
- введення нових протекціоністських заходів на ринках Європи і Близького Сходу.

Підприємства металургійної галузі, які належать великому приватному капіталу, виявилися не готовими до всіх викликів, пов'язаних зі світовою кризою, насамперед надвиробництвом чорних металів, падінням попиту на металопродукцію низької якості, посиленням конкуренції й появою нових гравців на світових ринках: Китаю, Індії й Південної Кореї. Крім того, роками накопичувалися системні проблеми, пов'язані з необхідністю технічного й технологічного переоснащення виробництва, поліпшення якості чорних металів, випуску нових видів сталі й прокату. Металургійні підприємства України в порівнянні з розвинутими країнами миру характеризуються істотним технологічним відставанням і підвищеною енергоємністю. Їхнє встаткування сильно зношене, а технології морально застаріли.

Один з деяких позитивів у плані модернізації – розширення використання нашими підприємствами пиловугільного палива в доменному виробництві.

Впровадження цієї технології стало особливо актуальним в умовах підвищення ціни й обмеження поставок газу.

2014–2015 рр. проблем розвитку вітчизняної чорної металургії не поменшало: не лише з'явилися нові, а й так чи так збереглися і старі. Наприклад, Україна – одна з небагатьох країн світу, де ще використовується застарілий мартенівський спосіб виплавки сталі. Нині мартенівське виробництво перестало бути рентабельним – воно вкрай енергоємне і поступається конвертерній технології щодо рівні якості продукції, ефективності й екологічності. Майже всі лідери світової металургії відмовилися від мартенів на користь кисневих конвертерів або електросталеплавильних комплексів. Мартенівське виробництво в Україні поки що використовують на «Запоріжсталі», «АрселорМіттал Кривий Ріг» та Алчевському меткомбінаті [2].

Як показує світовий досвід, модернізація металургійного виробництва є особливо ефективною у поєднанні з вдосконаленням асортименту металургійної продукції. Наприклад, у ЗМІ повідомляється, що найбільша українська гірничо-металургійна група «Метінвест» вперше в Україні почала виробництво атмосферостійкого прокату, що відповідає європейському стандарту. Маріупольські металургійні комбінати ім. Ілліча й «Азовсталь» групи «Метінвест» у січні цього року почали виробництво товстолистового прокату з конструкційної сталі, стійкої до атмосферної корозії, за європейським стандартом EN 10025-5 і вже мають контракти на поставку цієї продукції до ЄС. Раніше зазначений вид сталі в Україні не випускався. Також Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча освоїв виробництво оцинкованого рулонного прокату за європейським стандартом EN 10346. Продукція застосовується в будівництві для виготовлення легких будівельних тонкостінних конструкцій (ЛСТК) і несучих профнастилів. Отримані механічні властивості продукції повністю відповідають вимогам європейського стандарту. Перші 1300 т нової продукції вже відвантажено споживачам у Польщу. Оцинковані рулони, що випускаються за стандартом EN 10346, користуються стабільним попитом як на ринку України й країн СНД, так і на експортних напрямках. Раніше ММК ім. Ілліча вже налагодив серійне виробництво оцинкованих рулонів з марок S320GD і S350GD (застосовуються для виготовлення ЛСТК), а також прокату з марки DX51D (використовується для виробництва покрівлі й вентиляційних і водостічних систем, віконних профілів і інших виробів). У 2015 р. «Метінвест» поставив на близько 88 тис. т прокату з цих марок сталі, у тому числі 3 тис. т – на ринки Південно-Східної Європи й Близького Сходу.

Зростаюча конкуренція та несприятлива для українських металургів кон'юнктура на ринках збуту їх продукції загострили відносини вітчизняних металургійних компаній із суміжниками (постачальники металобрухту та перевізники).

Проведений вище аналіз показав, що українські металургійні підприємства останнім часом стикаються із широким колом проблем як зовнішнього, так і внутрішнього характеру. Причому вагома частка цих проблем має доволі давнє походження і значною мірою є наслідком суттєвих помилок в управлінні вітчизняною чорною металургією.

Для розуміння перспектив вітчизняної чорної металургії слід брати до уваги не лише її нинішні проблеми, а й те, що за період незалежності України ця галузь пройшла ряд етапів свого розвитку. Нині, як зазначалося вище, ця галузь перебуває під контролем кількох потужних бізнес-груп, що за самою природою свого функціонування мають транснаціональний характер. До того ж надзвичайно висока залежність ефективності роботи українських металургійних підприємств від кон'юнктури світового ринку поєднується зі слабкістю внутрішнього ринку як споживача вітчизняної металургійної продукції. Така географія продажу українських чорних металів об'єктивно обмежує набір прямих й, особливо, непрямих засобів впливу української влади на функціонування та розвиток вітчизняної чорної металургії.

За умов загострення конкуренції на світовому ринку чорних металів, для українських металургів вкрай важливо освоювати не лише нові географічні ринки, а й нові товарні ринки у регіонах, де вже присутня українська продукція. Одним з таких доволі перспективних ринків, де ще вкрай низька присутність вітчизняних металургів, на думку деяких фахівців, є європейський ринок ливарної продукції (лиття). Утім, «незважаючи на наявність у ЄС досить привабливої ніші для українських виробників лиття, вихід на європейський ринок вимагає значних витрат часу і зусиль. Зокрема, основними перешкодами є технічна відсталість багатьох ливарних підприємств, що тягне за собою нездатність відповідати вимогам до якості продукції.

Тому для освоєння цього сегмента європейського ринку вітчизняним підприємцям, як до речі й інших нових для них географічних і товарних ринків продукції чорної металургії, потрібен певний час. Тому цього року не варто очікувати, що українська чорна металургія, навіть за умов виходу на нові ринки збуту, зможе радикально збільшити обсяги експорту своєї продукції. Це – перспектива більш віддаленого періоду. Та й то лише за умов відповідної цілеспрямованої роботи.

Взагалі, цілий ряд експертів також вважає, що українські металургійні компанії повинні від продажу напівфабрикатів і сировини переходити до експорту металопродукції з високою часткою доданої вартості. Однак висловлюється й думка про те, що зазначена стратегія, за умов глобального скорочення попиту на металургійну продукцію не може служити панацеєю для наших металургійних підприємств. Зазначається також, що випуск металопродукції «преміум-класу» вимагає й вищої кваліфікації персоналу (більших витрат на оплату праці), і кращого устаткування, що також тягне за собою додаткові значні витрати.

Таким чином, не виключено, що якщо конфлікт на Донбасі не переходитиме у «гарячу» фазу й буде зберігатися принаймні в «замороженому»

стані, а кон'юнктура світового ринку чорних металів поступово поліпшуватиметься, то Україна зможе не лише зберегти своє 10 місце у світовому рейтингу виробників сталі, а й виробити для зовнішнього та свого внутрішнього ринку близько 30 млн т сталі. При цьому дуже ймовірно, що вітчизняні металургійні підприємства протягом зазначеного періоду поступово збільшуватимуть питому вагу продукції з високою часткою доданої вартості в сукупних обсягах виробленої ними продукції. Серйозно завадити подібному тренду розвитку української чорної металургії можуть або значне погіршення кон'юнктури світового ринку сталі та інших чорних металів, або ж розгортання масштабних воєнних дій на Донбасі.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Державна служба статистики України: офіційний сайт. – [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Кулицький С. Українська чорна металургія: стан, проблеми, перспективи [Електронний ресурс]. *Україна: події, факти, коментарі*. – 2016. № 5. – С. 44–65. – URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2016/ukr5.pdf>.

**Кисельова В.Ю.**, студентка гр. ЕП 16-1,  
**Латишева О.В.**, к.е.н,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
Донбаська державна машинобудівна академія

### СУЧАСНИЙ СТАН ІНВЕСТИЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

В наукових колах активно досліджується та обговорюється проблема покращення інвестиційного клімату України та підвищення її інвестиційної привабливості.

Інвестиційний клімат є сукупністю політичних, правових, економічних, фінансових, культурних, природних та інших умов, що визначають ступінь привабливості інвестиційної діяльності, її прибутковості, рівня ризиків, обумовлюють мотиви інвесторів здійснювати капіталовкладення. [1]

Зараз в Україні спостерігається зниження такого міжнародного показника як «вартість бренду країни», що пов'язано з низким рівнем життя, пенсій та середньої заробітної плати. Так, за оцінкою Міжнародної консалтингової групи «Бренд Файненс» («Brand Finance», звіт «National Brands 2017», опублікован 09.10.2017 р.) [1], країна знаходиться на останньому місці в Європі і її «бренд» у 2017 р. вартував 68 млрд дол. США на рівні 2011 р. Одним із найбільш важливих факторів, який знизив вартість бренду України був обсяг інвестицій.

У порівнянні з сусідами України він склав: Словаччини - 104 млрд дол., Угорщини - 129, Румунії - 175, Чехії - 299, Туреччина - 570, Польщі - 571, Росії - 832 млрд дол, США - 21 трлн дол. [1] Крім того, за опублікованим Індексом глобальної конкурентоспроможності за 2016–2017 р. Всесвітнім економічним форумом (The Global Competitiveness Index), Україна зайняла 85-е місце серед 138 країн світу, втративши за рік 6 позицій (у попередньому рейтингу посідала 79-ту позицію). До десятки найконкурентоспроможніших увійшли Швейцарія, Сінгапур, США, Нідерланди, Німеччина, Швеція, Великобританія, Японія, Гонконг та Фінляндія. Індекс глобальної конкурентоспроможності складається з більш ніж 100 змінних, що згруповані у 12 контрольних показників («Інституції», «Інфраструктура», «Макроекономічне середовище», «Охорона здоров'я та початкова освіта», «Вища освіта і професійна підготовка», «Ефективність ринку товарів», «Ефективність ринку праці», «Розвиток фінансового ринку», «Технологічна готовність», «Розмір ринку», «Відповідність бізнесу сучасним вимогам» та «Інноваційний потенціал») за трьома основними групами субіндексів: «Основні вимоги», «Підсилювачі продуктивності» та «Інновації та фактори вдосконалення». За дослідженням, Україна погіршила свої позиції у 7 з 12 основних показників. Найбільше нами втрачено за складником «Ефективність ринку праці», що склало мінус 17 пунктів, по дев'ять пунктів утрачено за показниками, що характеризують розвиток фінансового ринку країни та охорону здоров'я і початкову освіту. За показником розвитку інфраструктури та іншими складниками Індeksu глобальної конкурентоспроможності також спостерігається значне відставання, як і за деякими позиціями, наприклад, за міцністю банків нам другий рік поспіль присвоєно останнє місце серед оцінюваних країн світу, 3-поміж 138 країн за регулюванням фондових бірж ми отримали передостаннє місце; за інфляційними змінами – 136, за якістю доріг – 134. Негативними факторами для ведення бізнесу та погіршення конкурентоспроможності в нашій країні визначено (в порядку зменшення): корупцію, політичну нестабільність, інфляцію, неефективну державну бюрократію, ускладнений доступ до фінансів, часту зміну урядів, високі податкові ставки, складність податкового законодавства, регулювання валютного ринку, невідповідну якість інфраструктури, обмежувальне регулювання ринку праці, недостатню здатність до інновацій, злочинність та крадіжки, погану етику робочої сили, низьку якість охорони здоров'я та недостатню освіченість працівників. [2, с.85-86]

Протягом минулих 5 років дуже гостро відчувається дефіцити фінансів, зокрема, коштів державного бюджету, державних корпорацій, Пенсійного фонду України. Крім того, існує й системна залежність України від кредитів МВФ та інших міжнародних організацій. Відбулося неконтрольоване знецінення національної валюти. Втрачаються міжнародні резерви. Спостерігається значне падіння рівня життя людей, реальних доходів, заощаджень, купівельної спроможності та зростання цін. Набули масовості еміграційні потоки економічного характеру та внутрішнє переміщення

громадян, що обумовлене війною. Непропорційно до доходів громадян, їх купівельної спроможності вирости ціни на житлово-комунальні послуги та тарифи на тепло, гарячу і холодну воду, інші послуги. Більша частина громадян переведена на субсидії. Великі економічні, військово-стратегічні втрати понесені внаслідок анексії Криму, окупації частини території Донецької та Луганської областей, гібридної війни. Втрачена основна частина військово-морського флоту, стратегічних промислових підприємств, виникли дисбаланси у виробництві і споживанні промислової продукції, зокрема, вугілля. Розгорнулася системна банківська криза. За короткий час ліквідовано 100 банків. З початку 2014 року до середини 2017 року з банківської системи звільнено майже 111 тис. чоловік, а згодом ліквідовано ще 8 банків. Більше половини активів банківської системи націоналізовано і перешли у державну власність. Країна набула статусу ризикованої із негативним інвестиційним іміджем та "деструктивною економікою". Модернізація деструктивної економіки є можливою лише за рахунок створення умов для надходження в країну великих обсягів вітчизняних та іноземних інвестицій, припинення втечі капіталу, реалізації фундаментальних національних інвестиційних програм і проектів. [1]

На думку західних аналітиків [2], економіка України залишається дуже крихкою, оскільки в країні зросли внутрішній та зовнішній державний борги, відбувається значний відтік капіталу, що впливає й на курс валют. Аналітики МВФ вважають, що тверда прихильність структурним реформам щодо боротьби з корупцією і відкриття економіки західним інвестиційним і фінансовим інститутам повинні мати вирішальне значення для сприяння стабілізації економіки. Варто відмитити, що хоч уряд запустив комплекс реформ для відновлення зростання, але прогрес ще не очевидний. На думку міжнародних та вітчизняних експертів [2], істотне зниження конкурентоспроможності України в міжнародних рейтингах у 2014–2017 рр. пов'язане з нестабільною економічною і політичною ситуацією. Оскільки військові протистояння на Донбасі призводять до постійного зниження загальноекономічних показників, руйнування вітчизняної інфраструктури, зниження виробництва, цілком прогнозовано, що все це негативно впливає й на майбутні інвестиції в Україну. Саме тому пошук шляхів підвищення конкурентних позицій країни в світовому економічному просторі є одним із найактуальніших завдань українського уряду. [2, с.86]

Динаміку капітальних інвестицій в Україні у 2010 - 2017 рр. за джерелами фінансування у поточних цінах ілюструє рис.1.

Обсяги освоєння капітальних інвестицій підприємств України у 2017 році (рис.1) складають 412,8 млрд. грн., що на 22,1 % більше від обсягу капітальних інвестицій за відповідний період 2016 року.



## Капітальні інвестиції, млрд. грн.

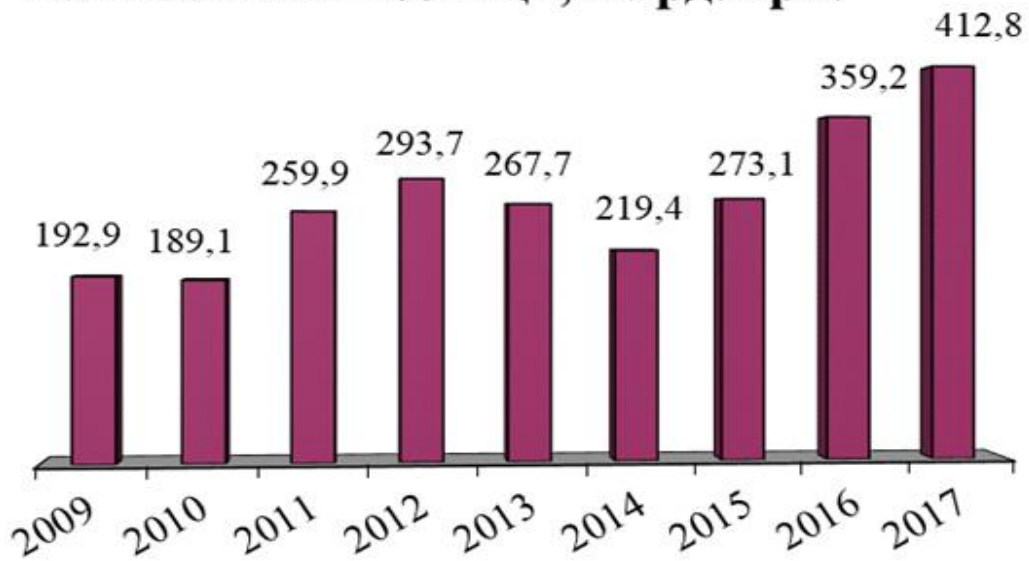


Рис. 1. Обсяги освоєння капітальних інвестицій підприємств України  
Джерело: за даними Державної служби статистики України [14]

Структура капітальних інвестицій за джерелами фінансування за останніми статистичними даними (січень-червень 2018 р.) та їх динаміка (у порівнянні з аналогічним періодом минулого року) представлена на рис. 2 та рис. 3.

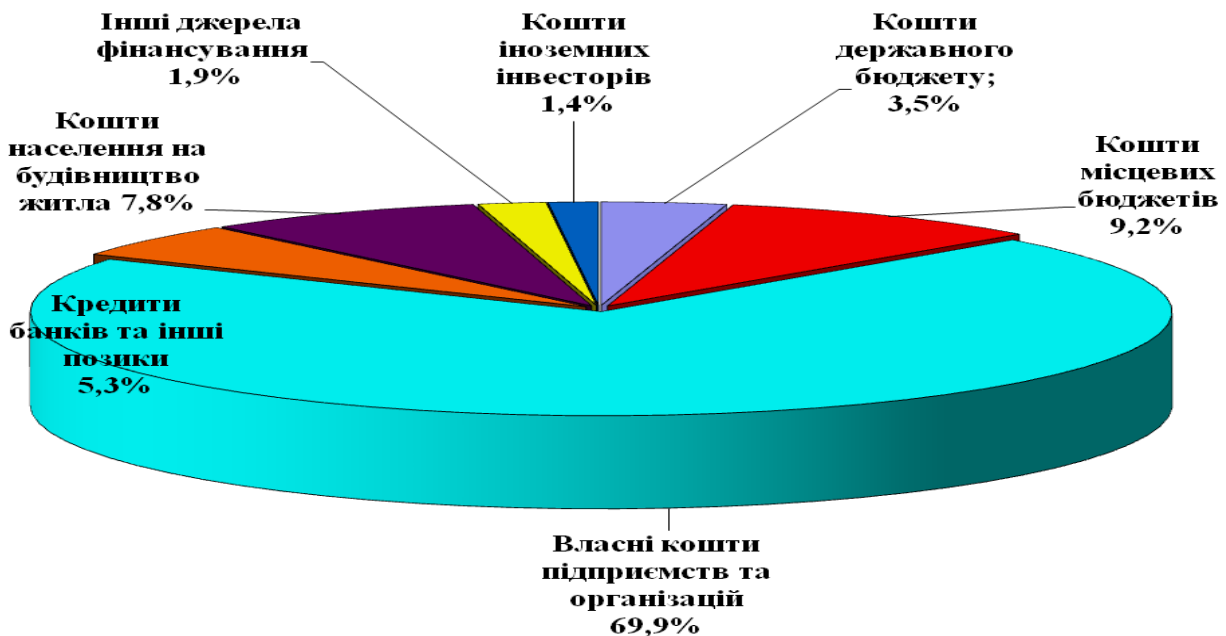


Рис.2. Розподіл капітальних інвестицій за джерелами фінансування у 2017 р., %  
Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України [14]

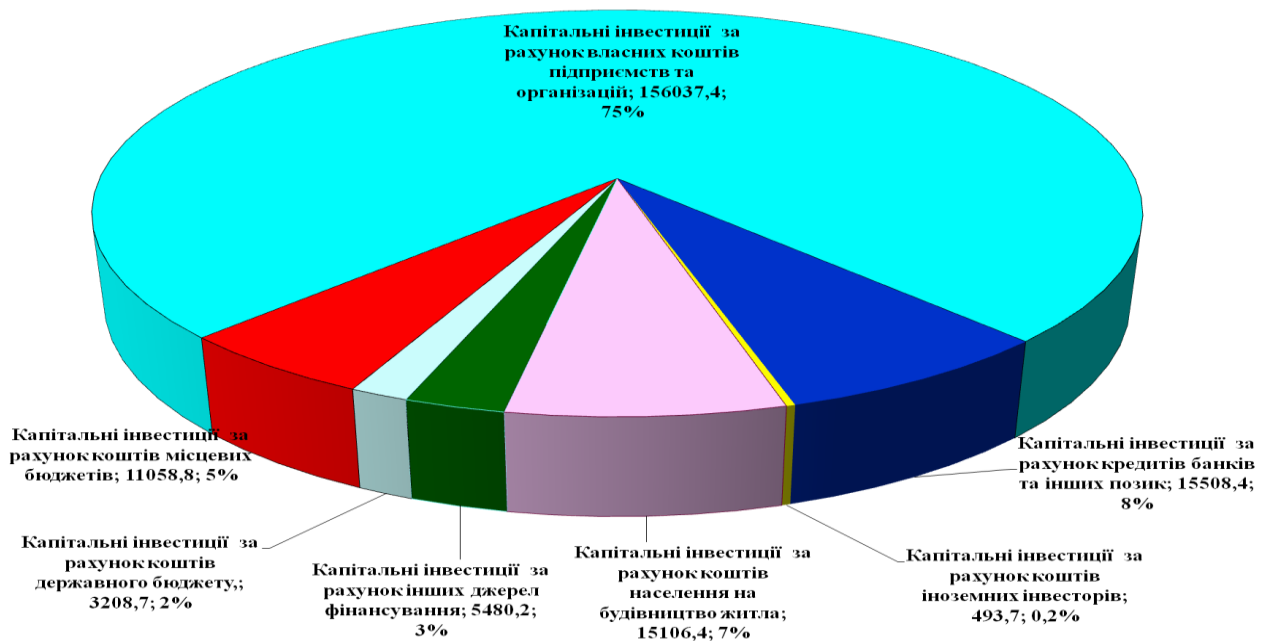


Рис. 3. Структура капітальних інвестицій за джерелами фінансування за останніми статистичними даними (січень-червень 2018 р.)  
Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України [14]

Головним джерелом фінансування капітальних інвестицій у 2017 р. (рис. 2) , як і раніше, залишалися власні кошти підприємств та організацій, за рахунок яких у 2017 році освоєно 69,9 % капіталовкладень. Частка кредитів банків та інших позик у загальних обсягах капіталовкладень становила 5,3 %. За рахунок державного та місцевих бюджетів освоєно 12,7 % капітальних інвестицій. Частка коштів іноземних інвесторів становила 1,4 відсотка усіх капіталовкладень, частка коштів населення на будівництво житла – 7,8 %. Інші джерела фінансування становлять 2,9 %. У 2018 році спостерігається майже тотожня ситуація: власні кошти підприємств та організацій, за рахунок яких за січень-червень 2018 р освоєно 75 відсотка капіталовкладень (рис. 3).

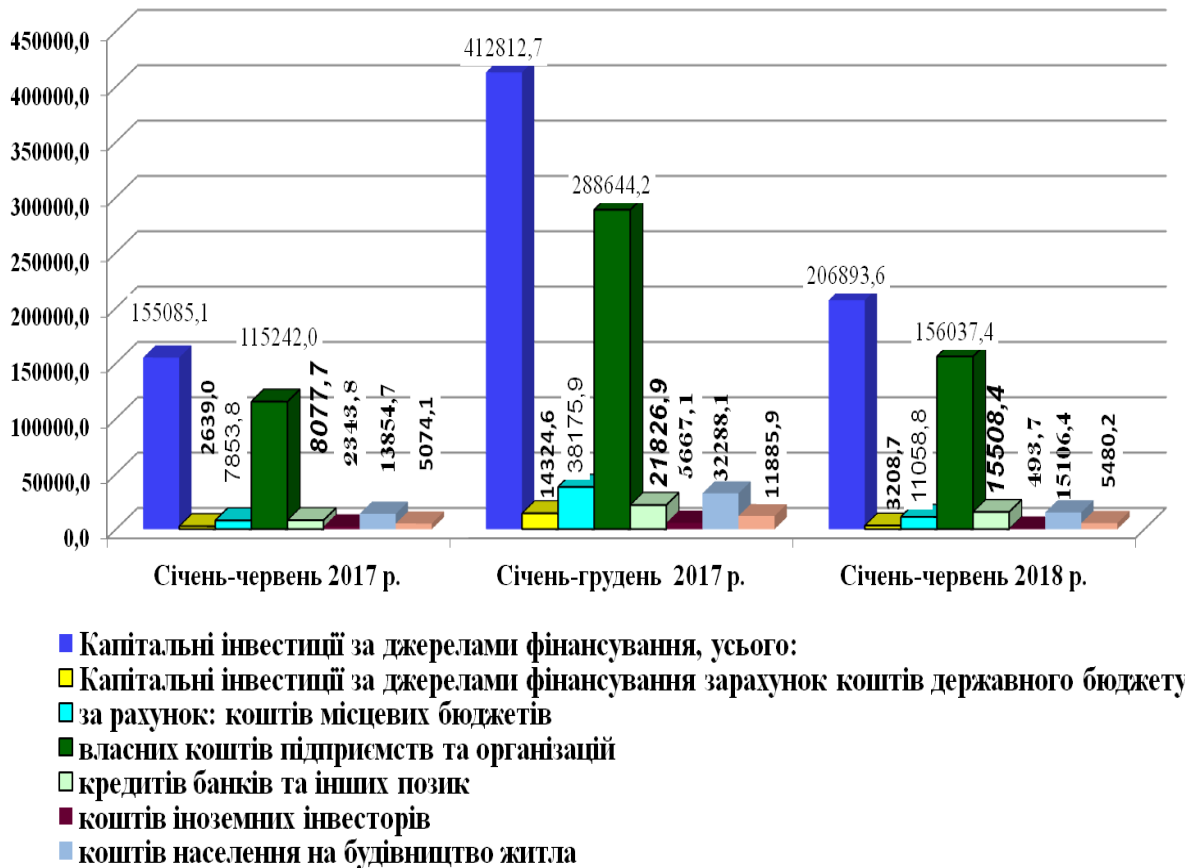


Рис.4. Динаміка капітальних інвестицій за джерелами фінансування (за останніми опублікованими статистичними даними)

Джерело: за даними Державної служби статистики України [14]

Для розвитку інвестиційного ринку, посилення його привабливості та покращення інвестиційного клімату важливим є створення умов для залучення іноземних інвестицій, в першу чергу, прямих - довгострокових вкладень матеріальних коштів, котрі здійснюються компаніями нерезидентами в економіку України з метою створення та будівництва підприємств, інших об'єктів, придбання статутного та акціонерного капіталу. [4]

Існуючі тенденції зниження динаміки прямих іноземних інвестицій в Україну до початку 2018 рр. наведено на рис. 4, рис.5.

До основних країн-інвесторів Україна на початок 2018 року (рис. 4) належали Кіпр – 25,6 %, Нідерланди – 16,1%, Російська Федерація – 11,7%, Велика Британія – 5,5%, Німеччина – 4,6%, Віргінські Острови (Брит.) - 4,1%, і Швейцарія – 3,9%. Обсяг залучених з початку інвестування прямих іноземних інвестицій (акціонерного капіталу) в економіку України на 31.12.2017 року (рис. 4) становив 39144,0 млн.дол. США\*<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> З метою забезпечення узгодженості взаємопов'язаних показників про прямі інвестиції НБУ та Держстату, статистичні дані про прямі інвестиції, які узагальнювалися по номінальній вартості на підставі інформації підприємств (організацій, установ) у рамках державного статистичного спостереження "Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності", були переглянуті з урахуванням адміністративних даних НБУ про ринкову вартість ПІІ підприємств та установ.

## Обсяг прямих іноземних інвестицій, млрд. доларів США

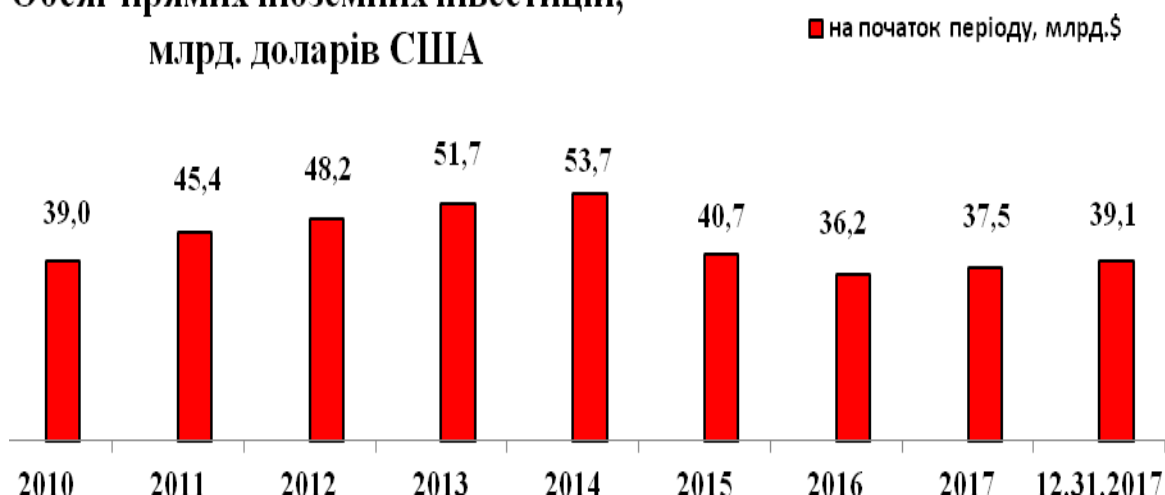


Рис.5. Динаміка прямих іноземних інвестицій в Україну  
Джерело: за даними Державної служби статистики України [14]

Зараз інвестиції спрямовуються у вже розвинені сфери економічної діяльності. Станом на 31.12.2017 р. найвагоміші обсяги надходжень прямих інвестицій були спрямовані до установ та організацій, що здійснюють фінансову та страхову діяльність – 26,1% та підприємств промисловості – 27,3%. Провідними сферами економічної діяльності, за обсягами освоєння капітальних інвестицій, у 2017 році залишаються: промисловість – 33,1%, будівництво – 12,3%, сільське, лісове та рибне господарство – 14,0%, інформація та телекомунікації – 4,1%, оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – 7,0%, транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність – 8,7%, державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування – 7,4%. (рис. 6)

Найбільш болісними в Україні є питання обмежень на введення/виведення капіталу, прибутку, дивідендів, валюти, а також відсутність реальної державної підтримки і гарантій інвесторів. Несприятливий інвестиційний клімат в Україні обумовлюють нестабільність, загрози та ризики гібридної війни, інфляція, недосконале законодавство, змінювана податкова система, високі мита, вартість ресурсів, ризики втрати або знецінення капіталу, бюрократія, корупція, тіньові стосунки з владою, низький рівень платоспроможного попиту людей та високий рівень бідності. [5]

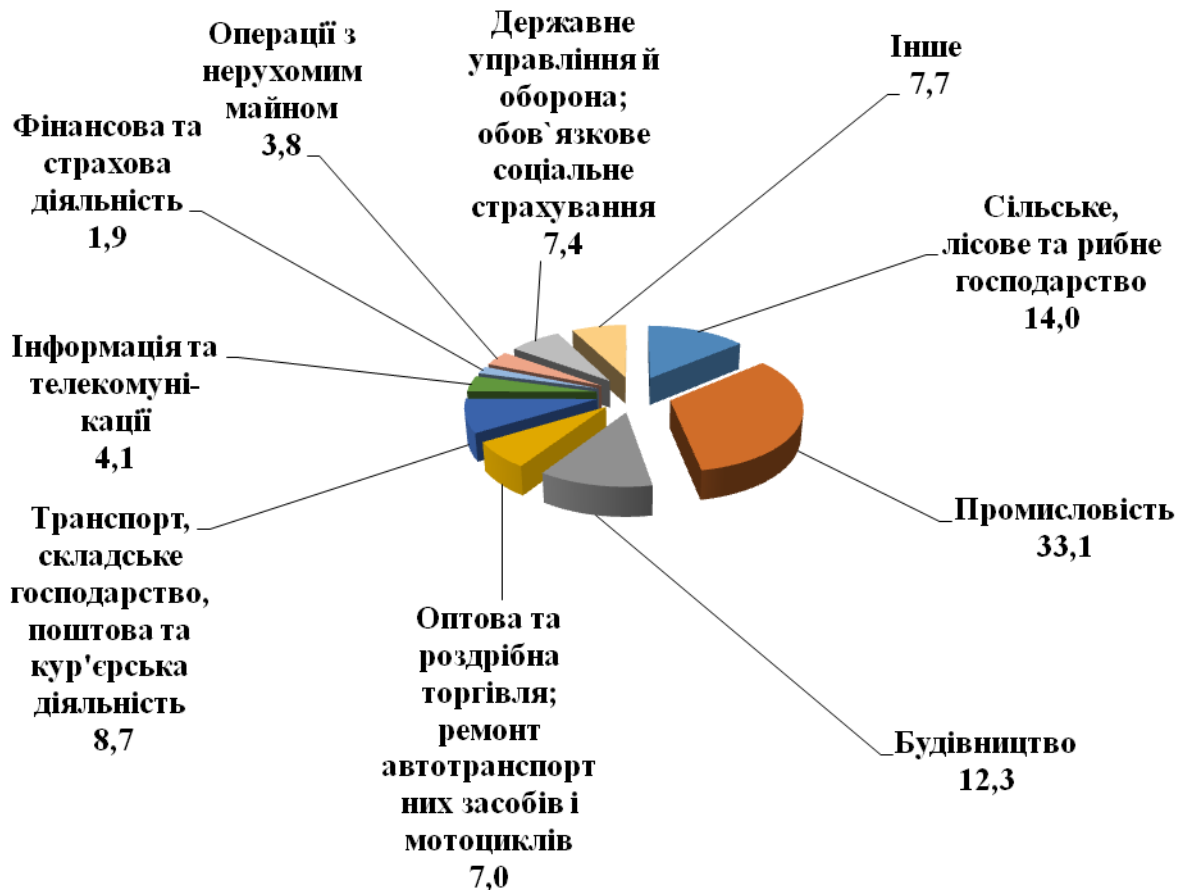


Рис. 6. Розподіл освоєних капітальних інвестицій за сферами економічної діяльності (у % до загального обсягу)

Джерело: за даними Державної служби статистики України [14]

В Україні немає механізму захисту прав власності, що є ґрунтом для розповсюдженого рейдерства. В країні не запроваджені фондові інструменти, сприятливі для інвестування, внаслідок чого практично немає можливостей для надійного та ефективного розміщення коштів пенсійних фондів, інших інституціональних та прямих інвесторів. Функцію такого інструменту можуть виконати хіба що державні цінні папери. В державі заскорузла, недієва, корумпована, фактично непрацююча судова система, у якій без грошей неможливо вирішити жодне питання. [7]

У цілому низький рівень інвестиційної привабливості України обумовлює потреби впровадження нової стратегії розвитку країни, визначення завдань, які мають бути розв'язані у середньостроковій та довгостроковій перспективі. Необхідною умовою для цього є розробка «Програми розвитку економіки України та відновлення рівня життя людей» на період до 2025 року. Цим має бути забезпечено значне підвищення темпів економічного зростання до 7% на рік, збільшення ВВП країни у 2—2,5 рази та досягнення докризового рівня реальних доходів людей. [1; 13; 15]

Держава потребує схвалення «Національного інвестиційного плану», який спрямований на структурну перебудову економіки. Для виконання перебудови потрібні інвестиції обсягом до 300 млрд дол. США. Щорічний обсяг капітальних інвестицій в Україні повинен складати не менше 40 млрд дол. США. Слід зазначити, що у 2007 році в Україні він склав 44,5 млрд дол. США, у 2008 - 52,53, у 2011 - 32,5 млрд дол. Великого збільшення потребують прямі іноземні інвестиції в Україну. У 2007 вони склали 9 млрд 896 млн, у 2008 - 10,9 млрд, у 2012 - 8,4 млрд дол. США, а у 2017 році інвестиції становили лише 1 млрд 848 млн дол. США. [1; 13; 15]

Необхідного визначення потребують пріоритети капітального інвестування, а також невідкладні і перспективні інвестиційні проекти. За цим питанням ухвалені деякі законодавчі та нормативні акти. До пріоритетних увійшли агропромисловий комплекс, житлово-комунальний комплекс, машинобудівний комплекс, транспортна інфраструктура, курортно-рекреаційна сфера і туризм, а також переробна промисловість. У 2016 році створена національна Інвестиційна Рада при главі держави, яка теж займається визначенням пріоритетів інвестування в Україні. Питання потребує переосмислення у контексті нових вимог часу, потреби глибокої структурної перебудови економіки, реалізації завдань, обумовлених IV промисловою революцією, проблемами зміцнення національної безпеки. До пріоритетів інвестування належить велике збільшення частки та обсягів виробництва сучасного машинобудування, досягнення енергетичної незалежності, впровадження енергозберігаючих технологій, захист довкілля, житлове будівництво, охорона здоров'я, вища освіта, наука, космос, відновлення та розвиток військово-промислового комплексу. Важливим є впровадження цифрових та електронних технологій, цифрової економіки. У найбільш загальному вигляді під цифровою економікою розуміють технології виробництва, продажів, постачання товарів та послуг через комп'ютерні мережі та системи. Слід зазначити, що Цифровий порядок денний активно впроваджується для Європи. У ЄС ефективно функціонує інститут Європейського Комісара з цифрової економіки та суспільства. Необхідно створити умови для реалізації інвестиційних проектів. Державні інвестиційні проекти, що протягом 2-3 років реалізуються лише на 45-48%, не мають перспектив без значного збільшення коштів на ці цілі і запровадження середньострокового бюджетного планування. [1; 13; 15]

Подальшого опрацювання потребує ідея розробки так званого «Європейського Інвестиційного Плану для України». Хоча сама ідея у 2017 році не була підтримана у структурах ЄС, треба скористатися іншими можливостями. У вересні 2017 року в Європі був затверджений «Зовнішній інвестиційний план», метою якого є стимулювання інвестицій в економіку країн-партнерів в регіоні сусідства ЄС та Африки. В рамках дискусій з ЄС щодо потреби «Плану Маршалла для України» керівництво Євросоюзу

запропонувало державі готуватися до можливого приєднання до «Зовнішнього інвестиційного плану ЄС». Ця підготовка вже йде. Потрібно шукати нові потенційні джерела інвестицій. Зокрема, за рахунок суверенних фондів окремих країн. Суверенний фонд, або фонд національного добробуту — це державний інвестиційний фонд. Найбільшим суверенним фондом світу є Глобальний пенсійний фонд Норвегії (Government Pension Fund Global). До зимнього періоду 2017 року його активи перевищували 1 трлн. дол. США. Серед об'єктів інвестування цього фонду знаходяться не тільки активи найбільших компаній, але й об'єкти нерухомості, зокрема, в Японії. До найбільших у світі належить майже 55 суверенних фондів. Інвесторний інтерес для України являють інші фонди. У січні 2018 року підписано Закон України про Ратифікацію Угоди щодо заохочення та захисту інвестицій між Україною та Фондом Міжнародного розвитку ОПЕК. Великий інвестиційний потенціал мають такі глобальні інвестори, як Світовий банк та Європейський банк реконструкції та розвитку. [1; 13; 15]

Важливими напрямками покращення інвестиційного клімату в Україні є нарощення міжнародних резервів, зміцнення національних грошей, збільшення експорту та надходження конвертованих грошей. Нагадаємо, що експорт товарів і послуг України в 2012 році складав 82 млрд 340 млн дол. США. У 2015 році він скоротився до позначки 38 млрд 140 млн дол. США, хоча за підсумками 2017 року зріс до 52,3 млрд дол. США. Треба мінімізувати геополітичні, макроекономічні та військові загрози і ризики інвестування в Україну. [1; 13; 15]

Зовнішня допомога не вирішить комплекс економічних, соціальних та інших проблем України. В межах Національного інвестиційного плану, з метою створення привабливого інвестиційного клімату, необхідно запровадити систему пільгового оподаткування прямих іноземних інвестицій та прямих національних інвестицій у проекти розвитку пріоритетних галузей. Це нульові та пільгові ставки з податку на прибуток, податку на додану вартість, податку на дивіденди та інші види податків. Треба забезпечити вільний ввіз та вивіз валюти з країни, доходів, дивідендів в рамках реалізації пріоритетних інвестиційних проектів, сприятливий митний режим прямих іноземних інвестицій, гарантії їх захисту та захисту прав власності інвесторів. Для інвесторів пріоритетних інвестиційних проектів слід створити спрощену систему обліку і звітності, мінімізувати або зовсім припинити державні перевірки. Необхідно запровадити режими конфіденційної діяльності інвесторів, як, наприклад, у Швейцарії. За участю держави необхідно створити інститути супроводження та сприяння реалізації пріоритетних інвестиційних проектів. Перелік пріоритетних інвестиційних проектів слід затвердити Законом України. Це лише один аспект щодо поліпшення інвестиційного клімату в Україні. [1; 13; 15]

Зазначена проблематика є життєво важливою для країни, саме тому ці питання потребують подальших досліджень для розробок та ухвалення ефективних рішень.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Паливода К. В. Проблеми формування привабливого інвестиційного клімату як засобу подолання деструкцій в економіці України. *Економіка та держава*. 2018. № 3. С.4-9. – [Електронний ресурс]. – URL: [www.economy.in.ua/pdf/3\\_2018/3.pdf](http://www.economy.in.ua/pdf/3_2018/3.pdf)
2. Колобердянко І.І., Гаркуша О.В. Проблема підвищення конкурентоспроможності України в умовах глобалізації. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018, Вип. 21. С.83-86 [Електронний ресурс]. – URL: [Global-national.in.ua/archive/21-2018/17.pdf](http://Global-national.in.ua/archive/21-2018/17.pdf)
3. The Global Competitiveness Report 2015-2016. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2013-14.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf).
4. World Bank Ease of Doing Business Report 2017. [Electronic recourse]. Accessed mode: <http://www.doingbusiness.org/rankings>.
5. Human Development Report 2017. [Electronic recourse]. URL: [hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf).
4. Паливода К. План Маршалла як приклад для української економіки *Дзеркало тижня*, 8 лютого 2013 р. – [Електронний ресурс]. - URL: <https://zn.ua/business/plan-marshalla-kak-primer-dlya-ukrainskoj-ekonomiki.html>
5. Йескомб Э.Р. Принципы проектного финансирования. *Principles of Project Finance*. М.: Альпина Паблицер, 2015. - 408 с.
6. Гитман Л.Дж., Джонк М.Д. Основы инвестирования: пер. с англ. – М.: Дело, 1999. - 1008 с.
7. Андрій Гриценко Системна криза як наслідок базової деструкції економіки України і шляхи її подолання. *Вісник НБУ*. 2014. №5. С. 8-12.
8. Доклад о мировом развитии 2005 года. Как сделать инвестиционный климат благоприятным для всех: пер. с англ. - М.: Издательство "Весь мир". - 288 с.
9. Європейська бізнес Асоціація ЕВА – [Електронний ресурс]. – URL: <http://eba.com.ua>
12. Опис індексів. Конкурентоспособная Украина. COMPETITIVE UKRAINE. Проект Фонду "Ефективне управління" – [Електронний ресурс]. – URL: [http://www.feq.org.ua/ua/cms/opisanie\\_indeksov.html](http://www.feq.org.ua/ua/cms/opisanie_indeksov.html)
13. ЄС готовий запропонувати Україні Європейський інвестиційний план – [Електронний ресурс]. – URL: [http://www.unian.ua/evrobusiness/2255284\\_es\\_gotovly\\_zaproponuvati\\_ukraini\\_evropeyski\\_investitsiynly\\_plan.html](http://www.unian.ua/evrobusiness/2255284_es_gotovly_zaproponuvati_ukraini_evropeyski_investitsiynly_plan.html)
14. Державна служба статистики.– URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
15. «Огляд економіки України». Американська торгівельна палата в Україні. – [Електронний ресурс]. – URL: [www.chamber.ua/Content/Documents/1217100985ACC\\_CountryProfile2018\\_UKR.pdf](http://www.chamber.ua/Content/Documents/1217100985ACC_CountryProfile2018_UKR.pdf)



**Колодяжна О.М.**, магістр гр. ФЗМ-1;  
**Козичева Т.О.**, студентка гр. ЕБЗ-3.  
Науковий керівник: **Каменська О.О.**, к.е.н.,  
доцент кафедри обліку, аудиту та економічного аналізу,  
ПВНЗ «Донецький університет економіки та права», м. Бахмут.

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ**

Концепція сталого розвитку ґрунтується на синтезі трьох базових компонентів: економічного, соціального та екологічного. Економічна складова ґрунтується на вимозі збереження та розвитку сукупного капіталу, за допомогою якого забезпечується створення сукупного капіталу, який забезпечує створення необхідного для поточного та перспективного розвитку комплексу ресурсів. Особливого значення та оформлення концепція сталого розвитку набула на конференції ООН в Ріо-де-Жанейро (1992р.), у якій взяли участь голови урядів, представники наукових і ділових кіл, експерти із 179 країн. Ця конференція закликала всі країни до прийняття національних стратегій сталого розвитку. Другим за значенням був Всесвітній «Самміт Землі - 2002», який відбувся через десять років у Йоганнесбурзі (2002р.). Він розвинув і конкретизував концепцію сталого розвитку та прийняв важливі документи по її реалізації. Фактично відбувся перехід від дослідження сталого розвитку еколого-економічної системи до концепції сталого розвитку соціо-еколого-економічної системи [1].

На сьогодні одним з актуальних завдань є прийняття концепції сталого розвитку, яка спонукає до зміни парадигми традиційної економічної системи та пошуку нових підходів щодо узгодження інтересів економічної і екологічної сфери при умові дотримання соціальної захищеності та справедливості. Питанням сталого розвитку економічних систем та можливостям його досягнення присвячено багато наукових праць вітчизняних та іноземних учених, зокрема, О.О. Веклич, Е.В. Гірусова, Б.М. Данилишина, Г. Дейлі, Д. Медоуза, Л.Г. Мельника, О.І. Карінцевої, О.Г. Осауленка, Г.В. Платонова, О. Шубравської та ін. І все ж розробка системи показників сталого розвитку являє собою складну наукову проблему, яка має дискусійний характер та ще не зовсім вирішена.

Необхідною умовою інноваційного розвитку економіки є забезпечення засобами державної політики тісного взаємозв'язку між усіма складовими суспільного життя, які входять у систему сталого розвитку. Сталий розвиток країни означає таке функціонування її народногосподарського комплексу, коли одночасно забезпечуються задоволення зростаючих матеріальних і духовних потреб населення, раціональне та екологобезпечне господарювання й високоефективне використання природних ресурсів, підтримання сприятливих для здоров'я людини природно-екологічних умов життєдіяльності, збереження, відтворення і примноження якості довкілля та природно-ресурсного потенціалу

суспільного виробництва. Досліджуючи перспективи в проблеми довготривалого соціального еколого-безпечного розвитку Е.В. Гірусов та Г.В. Платонов [2, с.7] визначили шість аспектів терміна «сталий розвиток»: політико-правовий, економічний, екологічний, соціальний, міжнародний та інформативний [3, с.187].

Концепція сталого розвитку базується на трьох основних принципах:

- забезпечення збалансованості економіки та екології;
- забезпечення збалансованості економічної та соціальної сфер у людському вимірі, що означає максимальне використання в інтересах населення тих ресурсів, які дає економічний розвиток;
- розв'язання завдань, пов'язаних з розвитком не лише в інтересах сучасного покоління, але і всіх наступних поколінь, що мають рівні права на ресурси.

Для прийняття ефективних управлінських рішень щодо впровадження стратегії сталого розвитку важливе значення мають міжнародні оцінки, які показують відповідність діяльності держави певним принципам і показникам. Такі оцінки визначаються за допомогою системи індикаторів, що якісно та кількісно характеризують процес переходу держави до екологічно зрівноваженого розвитку. Кожний індекс є середньозваженим показником, що розраховується на основі системи індикаторів. Міжнародні рейтинги є зручним інструментом для визначення місця країни у світовій системі координат. За допомогою світових досліджень можна подати та проаналізувати становище України в аспектів економічної, екологічної та соціальної сталості [4, с.18]. Аналітичне узагальнення матеріалів міжнародних рейтингів дасть можливість побачити ситуацію, що склалася під впливом соціально-економічних та еколого-природних чинників. Державна політика щодо сталого розвитку повинна базуватися на таких основних принципах, які забезпечують [5, с.20]:

- 1) збалансованість розвитку українського суспільства – паритетність економічного, соціального та екологічного складників, визнання неможливості тривалого поступального розвитку суспільства в умовах деградації природного середовища;
- 2) екологічно та техногенно безпечні умови життєдіяльності населення;
- 3) утвердження гуманізму, демократії та загальнолюдських цінностей;
- 4) еколого-економічну збалансованість розвитку окремих регіонів та її узгодження із загальнонаціональними потребами.

Характерними рисами або факторами сталого розвитку підприємства є: фінансова стабільність і позитивна динаміка у прибутковості; наявність замовників, клієнтів чи споживачів продукції або послуг, тобто джерела доходів підприємства; комфортність праці, компетентність, соціальна захищеність у забезпеченні персоналу – тобто фактори, які створюють конкурентні переваги в результативності праці персоналу; позитивний вплив результатів діяльності на суспільну свідомість з точки зору охорони

навколишнього середовища і споживання енергетичних ресурсів; позитивна оцінка діяльності підприємства суспільством, персоналом і партнерами у бізнесі.

На рисунку 1 представлено модель механізму сталого розвитку.

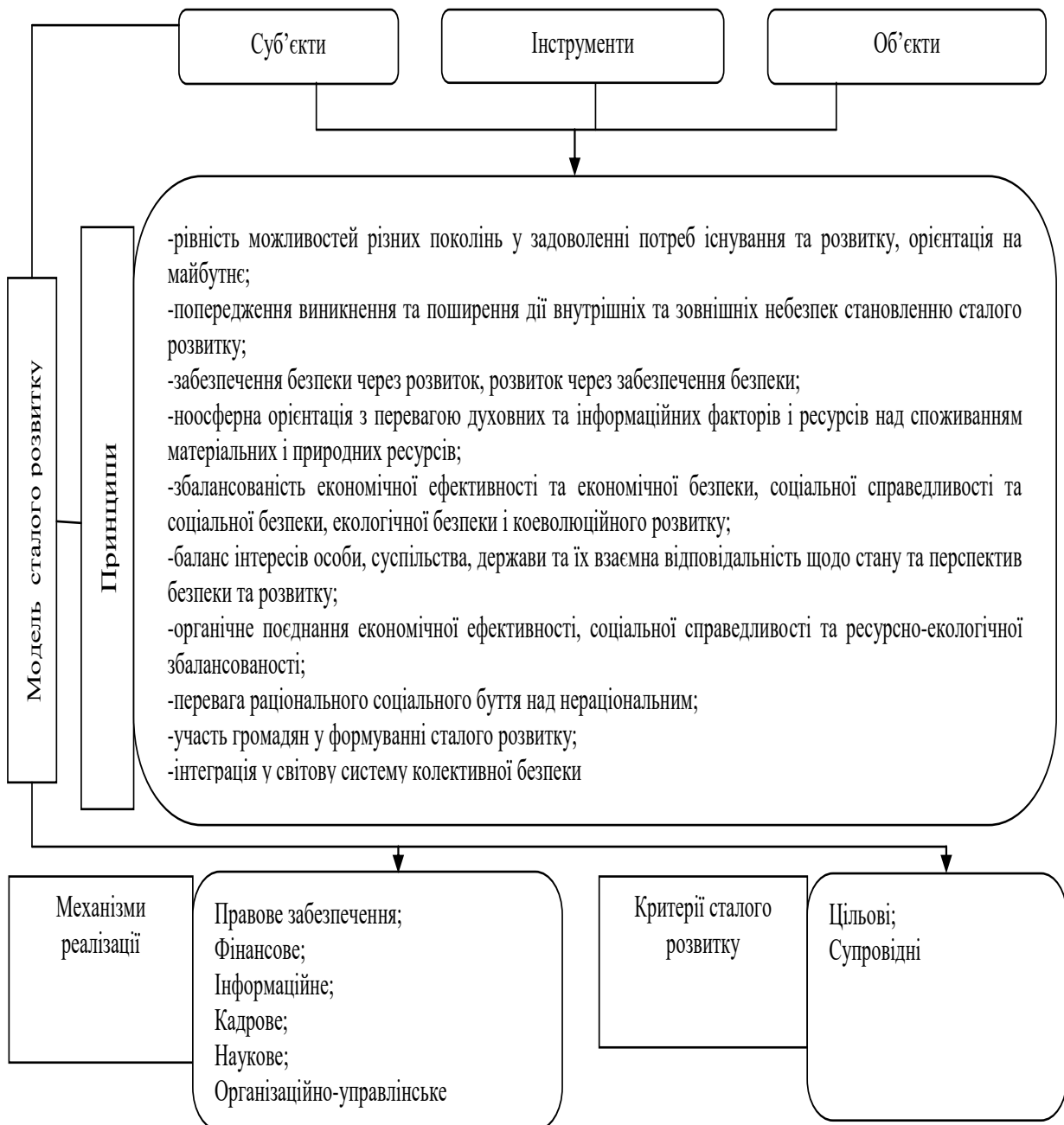


Рис. 1. Модель механізму сталого розвитку

Джерело: сформовано авторами на основі джерела [6]

Парадигма сталого розвитку у своєму теоретичному, методологічному та методичному розвитку включає три взаємопов'язаних виміри життєздатного розвитку: навколишнє середовище, соціальний та економічний вимір.

Економічну підсистему сталого розвитку доцільно представити такими індикаторами: індекс зростання ВВП у порівняльних цінах; співвідношення ВВП у розрахунку на душу населення (за паритетом купівельної спроможності) до аналогічних показників країн (районів), що визначені за базу порівняння; показники та індекси конкурентоспроможності; інвестиції, інвестиційна свобода; основний капітал, стан, рівень зношеності та відновлення; технічний рівень економіки; інновації; ступінь розвитку фінансового ринку, ринку капіталів; ступінь відкритості товарного ринку; ефективність економічного розвитку. За даними Держстату, індекс промислової продукції за січень-березень 2017 року склав 99,3% (порівняно з аналогічним періодом 2016 року). Чотири роки поспіль відбувалося поступове зниження економічних показників за всіма галузями вітчизняної промисловості. Вперше спад промислового індексу на 4,6% був зафіксований у січні-березні 2013 року порівняно з аналогічним періодом 2012 року, тобто задовго до окупації Донбасу і війни з Росією. У 2016 році намітився тренд пожвавлення в галузі [7]. На тлі низької порівняльної бази промисловість продемонструвала незначне відновлення – річний приріст тоді склав 2,8%. Однак підсумки першого кварталу 2017 року поставили під сумнів оптимістичні сподівання сталого зростання економіки в цілому, починаючи з 2016 року, і промисловості зокрема. Якщо за січень-березень 2016 року виробництво зросло на 4,5%, то зараз маємо протилежну тенденцію. За перший квартал 2017 року промисловість просіла на 0,7%. У березні 2017 року індекс зменшився на 2,7% у порівнянні з аналогічним періодом 2016 року. Рисунок 2 демонструє тенденцію щодо скорочення промислового виробництва в 2016-2017 роках [7].

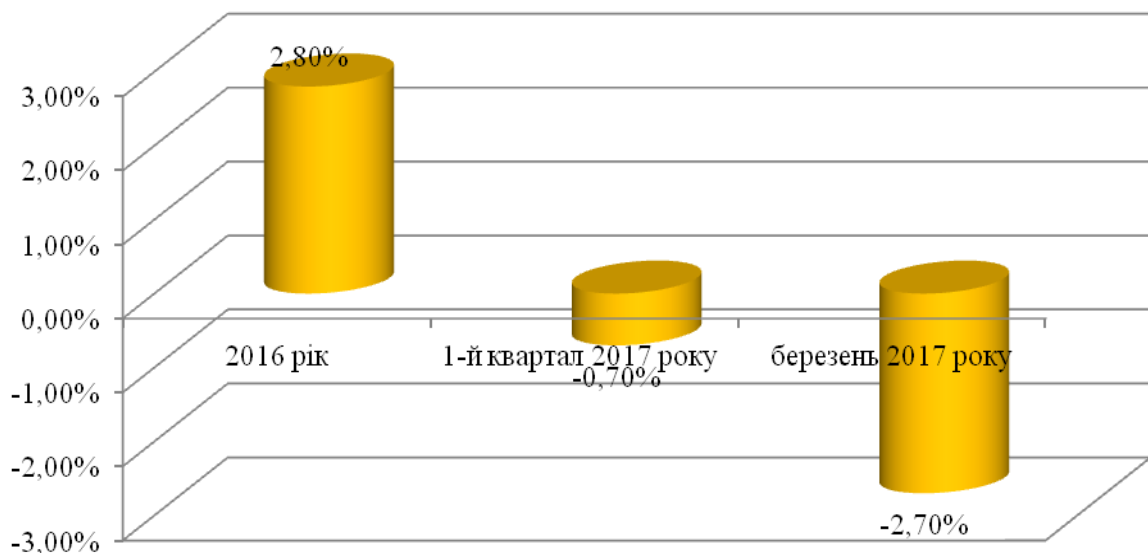


Рис.2. Динаміка скорочення промислового виробництва в 2016-2017 роках (у порівнянні з аналогічними показниками за попередній рік, без урахування Криму та зони АТО)

Джерело: [7]

У результаті проведеного дослідження можна визначити, що для управління та ефективного формування сталого розвитку вітчизняної промисловості необхідним є: здійснення системної еколого-економічної реструктуризації промислових підприємств; співробітництво з міжнародними організаціями з питань сталого розвитку та розв'язання ресурсно-екологічних проблем на основі інноваційного розвитку економіки; запровадження в практику господарювання найкращого досвіду та передових науково-технічних та соціально-економічних досягнень.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Стратегія сталого розвитку України «Україна - 2020»: схвалена Указом Президента України від 12 січня 2015 року. [Електронний ресурс] URL: <http://www.zakon5.rada.gov.ua>
2. Гиусов Э.В., Платонов Г.В. Мир в поисках концепции устойчивого развития. *Вестник Московского университета*. – 1996. №1. – С. 3-14
3. Деркач М.І. Концепт сталого розвитку як домінуюча ідеологія людської цивілізації у ХХІ ст. *Вісник Дніпропетровського університету*. – 2009. Вип. 3/1 – С.185-191.
4. Хвесик М.А., Горбач Л.М. Концептуальні засади сталого розвитку в контексті глобалізації і регіоналізації. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки*. – 2008. - №7. – С. 107-113.
5. Данилишин Б., Веклич О. Україна в міжнародних рейтингах сталого розвитку. *Економіка України*. 2008. №7. – С. 13-23.
6. Державна служба статистики України: офіційний сайт. [Електронний ресурс] URL:<http://www.ukrstat.gov.ua>
7. Новікова О.Ф., Амоша О.І., Антонюк В.П. та ін. Сталый розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: моногр.; НА України, Ін-т економіки пром.-ті. – Донецьк, 2012. – 534 с.

**Колчанова О.М.**, магістрант гр. МН – 17-зм  
 Науковий керівник: **Шашко В.О.**, к.е.н., доцент  
 кафедри менеджменту  
 ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

### ЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У СУЧАСНИХ УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Освіта як важливий елемент соціальної сфери виступає чинником піднесення рівня якості життя людей, що є значимим для країн із соціально орієнтованою економікою. Розвиток ринку освітніх послуг набуває особливої актуальності, так як безпосередньо впливає на підвищення економічної ролі знань.

Освіта є базисом для досягнення конкурентоспроможності країни в глобальному соціально-економічному просторі; процес та результат удосконалення здібностей і поведінки особистості, при якому вона досягає соціальної зрілості та індивідуального зростання; цілеспрямований процес виховання й навчання в інтересах людини, суспільства, держави, який супроводжується досягненням установлених державою освітніх рівнів [1].

З огляду на те, що освіта донедавна не була виділена як галузь народного господарства, а належала до «невиробничої сфери», у сучасній науковій літературі розкрито різноманітні погляди на сутність освіти, освітніх послуг; не достатньою мірою розкрито особливості розвитку освітніх послуг.

І. Амеліна визначає освіту «як економічну галузь, що представляє собою сукупність установ та організацій, які здійснюють освітню діяльність, їх основною метою є створення і реалізація освітніх послуг» [1]. Звернемо увагу, що існують два діаметрально протилежні погляди: один із них трактує освіту як комерційну послугу; інший – як суспільне благо, на яке має право кожен громадянин, не посягаючи на інтереси інших.

Ураховуючи це, підтримуємо під час розкриття змісту поняття «освітня послуга» думку Т. Оболенської: «освіта – це право кожного, не пов'язане з будь-якими обмеженнями комерційного характеру, тоді як послуга – це дія, що здійснюється з метою отримання матеріальної або нематеріальної, прямої або непрямой вигоди» [2].

Трактування «освітня послуга» в наукових дослідженнях, запропонована різними авторами, пов'язана з розкриттям різноманітних аспектів: освітня послуга як система знань та вмінь, процес навчання, специфічний товар, економічне благо [1,2].

Відсутність єдиного підходу до визначення поняття «освітня послуга» відзначається суперечністю державного управління ринковими відносинами, адже цей факт означає відсутність того головного законодавства, що регулює відносини продавців і покупців на ринку освіти [3].

Звернемо увагу, що освітня послуга є своєрідним товаром. Її особливість, передусім, полягає в тому, що вона одночасно і надається, і споживається. Окрім того, освітня послуга означає продукт, який в процесі реалізації трансформується в робочу силу, якість котрої залежить не лише від сукупності отриманих послуг, а й від якості та кількості власної праці, затраченої в процесі споживання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амеліна І.В., Попова Т.Л., Владимиров С.В. Міжнародні економічні відносини. Київ: Центр учб. літ., 2013. 256 с. URL: [http://pidruchniki.ws/1652020553360/ekonomika/osvitni\\_poslugi](http://pidruchniki.ws/1652020553360/ekonomika/osvitni_poslugi).

2. Оболенська Т.Є. Маркетинг освітніх послуг: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія. Київ: КНЕУ, 2001. 208 с.

3. Стеблюк Н.Ф. Економічна природа освітніх послуг в системі вищої освіти України. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 6 (2). С. 196–199.

**Кузнецова О.В.**, магістр гр. ЕП– 17-зм,  
Науковий керівник: **Латишева О.В.**, к.е.н.,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

### **СУТНІСТЬ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

Нові вимоги забезпечення сталого розвитку перед підприємствами піднімають проблему формування і перебудови, удосконалення і адаптації фінансово-економічного механізму. Питанням фінансово-економічного механізму підприємства приділяло увагу багато вчених, зокрема О.М. Ковалюк, Г.Я. Ільницька [1], С.В. Львовчкін, В.П. Москаленко, Г.Г. Кірейцев, А.М. Поддєрьогін і ін., в роботах яких відмічалось, що структури фінансового і економічного механізмів подібні.

Звідси, фінансово-економічний механізм підприємства – це частина господарського механізму, що включає сукупність фінансових і економічних методів, способів, інструментів і важелів, через які здійснюється регулювання фінансово-економічних процесів і відносин з метою ефективного впливу на кінцеві результати діяльності підприємства.[1]

У структурі фінансово-економічного механізму виділяємо основні елементи (рис. 1).

Оскільки в структурі фінансово-економічного механізму провідне місце займає система обліку, яка найбільш повно та деталізовано відображає фінансові відносини, важелі і методи, то саме облік надає найбільше інформації для прийняття управлінських рішень.

Нами пропонується для елемента «Прогнозування» у складовій структурі фінансово-економічного механізму «Фінансово-економічні методи» використовувати відповідні інструменти економіко-математичного моделювання, зокрема - систему "Bizagi", яка спрямована на моделювання, виконання, автоматизацію і аналіз бізнес-процесів. Система "Bizagi" включає 3 модулі для повноцінного налаштування процесів: "Modeler" - повнофункціональне середовище моделювання процесів в нотації BPMN; "Studio" - середовище розробки бізнес-процесів.; "Engine" - середовище виконання процесів, яка доступна користувачам у будь-якому браузері з будь-якого пристрою.[2]

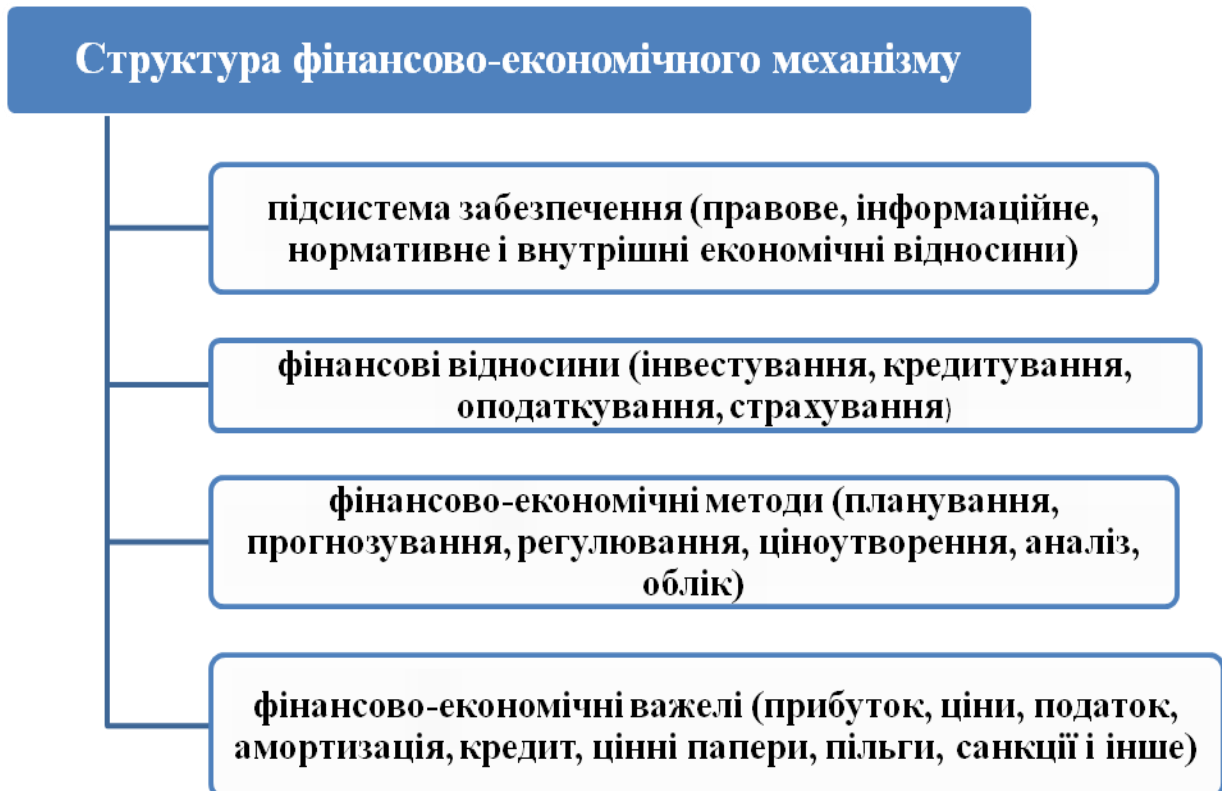


Рис. Структура фінансово-економічного механізму

Джерело: побудовано автором на підставі систематизації [1, с. 292-293]

Для ефективного формування, удосконалення і адаптації фінансово-економічного механізму і забезпечення розуміння недоліків в функціонуванні бізнес-процесів компанії на усіх рівнях організації варто використовувати «бізнес-модель, яка наочно демонструє бізнес-процеси, що протікають в організації, дозволяє виконувати їх аналіз і приймати рішення про оптимізацію діяльності на основі спеціальних методологій» [3]. Для цього при моделюванні визначається бізнес-процес як логічно завершений набір взаємозв'язаних і взаємодіючих видів діяльності, що підтримує діяльність організації і реалізовує її політику, спрямовану на досягнення поставлених цілей. [9]

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ільницька Г.Я. Формування фінансово-економічного механізму управління підприємством. Науковий вісник Українського державного лісотехнічного університету, 2004, вип. 14.7. С.291-294
2. Bizagi: описание BPM - системы моделирования и анализа бизнес-процессов. [Електронний ресурс] - URL: <https://habr.com/company/trinion/blog/273017/> (мовою оригіналу)
3. Богданова О. В. Введение в методы и средства формального моделирования бизнеса. [Електронний ресурс]. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т,



2013. – URL: <http://lib 3.sfukras.ru/ft/lib2/elib/b65/i - 452691.pdf>. (дата звернення 14.10.2018)

4. Кулябов Д.С., Королькова А.В. Введение в формальные методы описания бизнес-процессов: [учеб. пособ.] – М.: РУДН, 2008 – 173 с., илл.

**Латишева О.В.**, к.е.н,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
**Сайко А. Д.**, студентка групи ЕП 15-1,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## СТАН БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Будівництво – головна ланка будівельного комплексу країни, який складається з таких основних блоків: виробництво будівельних матеріалів, власне будівництво, будівельне машинобудування, проектно-конструкторські і дослідні роботи в галузі [1, с. 40].

Від інших галузей будівництво відрізняється своєю продукцією (будівлі, споруди), яка є нерухомою, великогабаритною, тобто створюється більшість основних виробничих і невиробничих фондів. Галузь будівництво тісно пов'язана з усіма галузями господарства і є споживачем їх продукції, а саме – у будівництві використовується 10% продукції машинобудування, 20% прокату чорного металу, 40% лісоматеріалів та 5% виробів хімічної промисловості (фарби, лаки, пластмаси). Будівельні матеріали, конструкції, без яких не можливе будівництво, є важливою складовою вантажообігу транспорту, де транспортні витрати в собівартості будівництва становлять біля 25% [2, с. 25].

Проведене дослідження фахової літератури [1-8; 10] дозволяє нам погодитися з думкою Фісуненко Н. О. [1, с. 43], що насамперед "дослідження галузі "будівництво" повинно складатися з структурних блоків, завдяки яким можливо простежити не лише за діяльністю підприємств, але і проаналізувати її стан взагалі.., а саме: макроекономічний стан галузі; фінансовий стан; результати виробничої діяльності; кадрові аспекти; результати інвестиційної діяльності."

Для початку необхідно визначити економічну суть функціонування будівельної галузі та компоненти (послідовність дослідження) галузі, за якими можна зробити висновки щодо її стану та перспектив розвитку.

Українські науковці К.А. Мамонов [3] та О.І. Угоднікова [4] справедливо стверджують, що дослідження галузі неможливе без аналізу показників діяльності будівельних підприємств, які розглядається як "сукупність економічних, інвестиційних та інтелектуальних потенціалів підприємства, формування й використання яких забезпечується на основі інвестування в основний, оборотний та людський капітал для отримання економічного ефекту та досягнення їх стратегічних цілей" [1, с. 40-42; 3, с. 311-316; 4, с. 5-6].

На думку науковців Бушуєвої Н. С. [5, с. 6-8], Крисько Ж. [6, с.203–206] та Сеніва Б. Г. [7, с. 19-24.] неодмінним елементом аналізу стану галузі "будівництво" є дослідження процесів інвестування в основний капітал. Це, на їх думку, пов'язано насамперед з тим фактом, що "економічна суть функціонування будівельної галузі полягає у формуванні і відтворенні основного капіталу", і якщо "об'єкти і суб'єкти галузі будівництво присутні як інфраструктурні елементи майже у всіх галузях національної економіки", то і "стійке функціонування будь-якої з них передбачає масштабне виконання необхідних відтворювальних заходів (усі види ремонтів, модернізація, реконструкція)". В цьому ж контексті інший вітчизняний фахівець цієї галузі М.С. Татар [8, с. 83-84] зазначає, що "дослідження галузі повинно враховувати такі компоненти, як виробничі, фінансові, інвестиційні і трудові ресурси та фактори впливу зовнішнього та внутрішнього середовища, де:

1) фактори зовнішнього середовища, які складаються з факторів непрямодії (політико - правові, макроекономічні, інноваційні, соціально - економічні, демографічні, екологічні, психологічні та культурологічні) та факторів прямої дії (ринково - галузеві, соціологічні, психологічні і культурологічні);

2) фактори внутрішнього середовища (структурно - організаційні, ресурсні, техніко - технологічні, управлінські, фінансово - економічні, соціологічні, психологічні і культурологічні)".

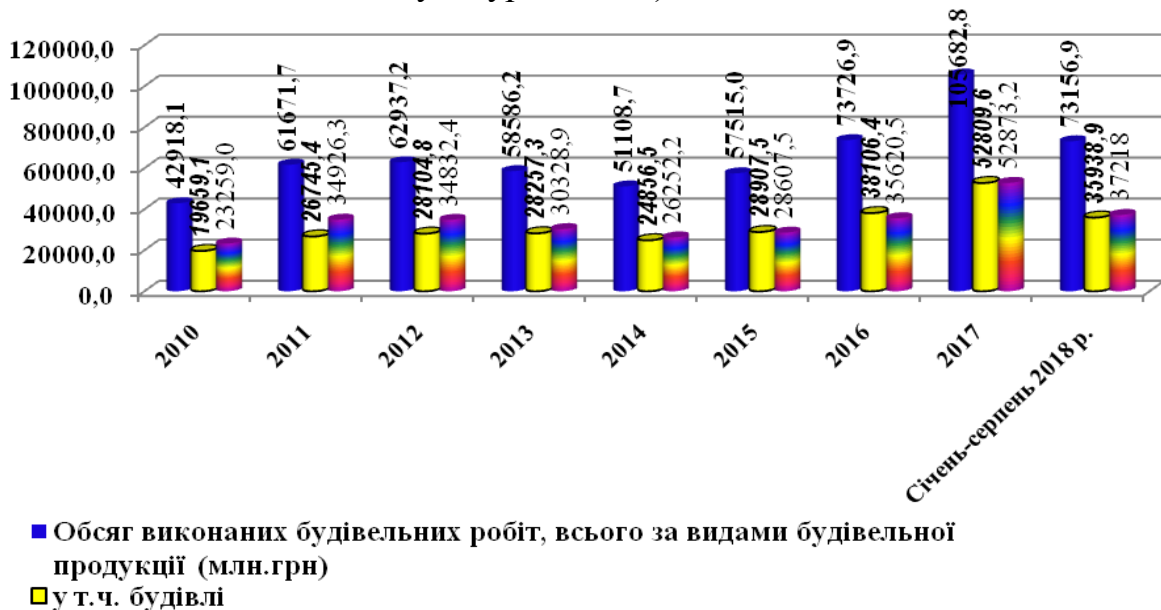


Рис. 1 – Динаміка обсягу виконаних будівельних робіт за видами будівельної продукції

Джерело: побудовано на підставі останніх офіційних статистичних даних Державної служби статистики України [9]\*

Примітка: \*Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

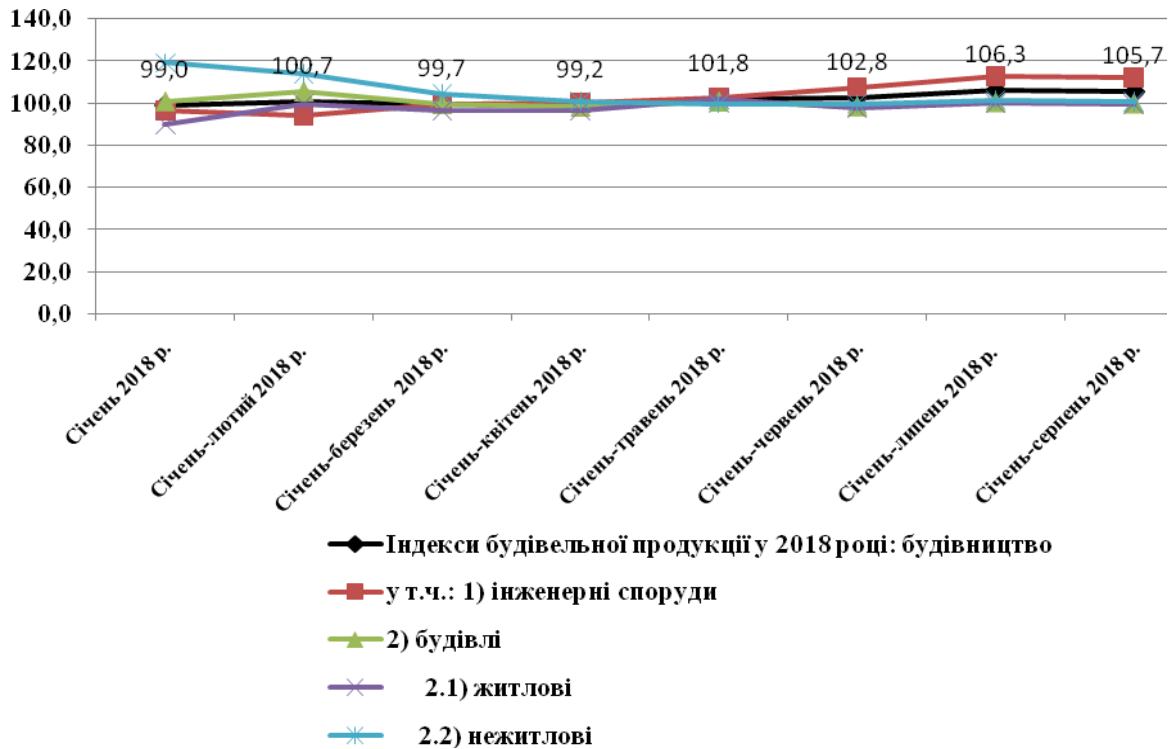


Рис. 2 – Індекс обсягу виконаних будівельних робіт за видами будівельної продукції<sup>1</sup>

Джерело: побудовано на підставі останніх офіційних статистичних даних Державної служби статистики України [9]\*

Примітка: \*Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Проведене нами дослідження динаміки виторгу від виконаних будівельних робіт за видами будівельної продукції (рис.1, рис.2) дозволяє констатувати, що з 2010 р. до 2013 р. спостерігалось постійне зростання обсягу виконаних будівельних робіт в Україні, яке хоч й було перервано у кризовому 2014 р., але вже з наступного року й до теперешнього часу було відновлено, що свідчить про певний існуючий потенціал сталого функціонування та розвитку цієї галузі. Варто відмітити, що деякі фахівці вважають, що зараз "...досить складно говорити про конкурентоспроможність цієї галузі і ... на глобальному рівні галузь будівництво України значно відстає через брак необхідних фінансових та організаційних перетворень" [1, с. 40-42].

Крім того, як відмічають дослідники-науковці В.Ф. Гамалій, С.А. Романчук, О.В. Ткачук [2], "в Україні сформувалися серйозні перешкоди для вільної конкуренції в будівельній галузі. Висока концентрація і вертикальна інтеграція будівельного сектору, близькість деяких гравців ринку до влади, непрозорий процес виділення земельних ділянок паралізують вільну конкуренцію у будівельному бізнесі" [2, с. 27].

Варто констатувати, що розвиток будівельної галузі неминує викликає економічне зростання у країні та розв'язання багатьох соціальних проблем. Це пов'язано з тим, що будівельна галузь в Україні створює велику кількість

робочих місць і використовує продукцію всіх галузей національного господарства [1, с. 40].

І хоч будівництво й залишається провідною сферою економічної діяльності за обсягами освоєння капітальних інвестицій (у 2017 році - 12,3%, для порівняння: промисловість – 33,1%, сільське, лісове та рибне господарство – 14,0 %, інформація та телекомунікації – 4,1%, оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – 7,0%, транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність – 8,7%, державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування – 7,4% [9]), але зараз в Україні у будівництві як й у будь-якої галузі національної економіки є проблеми здійснення інвестиційної діяльності [10, с. 84], насамперед, це стосується інвестицій в основний капітал, до яких включається вкладання інвестицій й в капітальне будівництво, реконструкцію та розширення як житлового, так і виробничого фонду країни.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Фісуненко Н. О. Підходи до дослідження стану будівельної галузі. / *Забезпечення сталого розвитку економіки: проблеми, можливості, перспективи*: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м.Ужгород, 16-17 лютого 2018 року); за заг. ред.: М. М. Палінчак, В.П.Приходько, А.Кругнські. – Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2018. – 200 с., С.40-43
2. Гамалій В.Ф., Романчук С.А., Ткачук О.В. Прогнозування розвитку національного будівельного ринку в умовах економічної кризи. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. – 2013. № 4(24). – С. 25-29. URL: [http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/6\\_1.pdf](http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/6_1.pdf)(назва з екрану, дата звернення - 5.10.2018 р.)
3. Мамонов К. А., Угоднікова О. І. Планування потенціалу розвитку будівельного підприємства. *Економічний аналіз: збірник наукових праць*. – 2013. – Т. 13. – С. 311-316.
4. Угоднікова О. І. Інформаційно-аналітичне забезпечення оцінки потенціалу розвитку підприємств будівельної галузі: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04; Хар-кий нац. ун-т міського господарства ім. О. М. Бекетова. – Харків, 2016. – 22 с.
5. Бушуєва Н. С. Управління розвитком підприємств будівельної галузі шляхом формування їх стратегічного потенціалу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. техн. наук: за спец. 05.13.22 – управління проектами та розвиток виробництва.; Київський національний університет будівництва і архітектури. – К., 2010. – 20 с.
6. Крисько Ж. Аналіз середовища реструктуризації підприємств будівельної галузі. *Економічний аналіз*. 2012. № 10(4). – С. 203-206.

7. Сенів Б. Г. Сучасний стан та перспективи розвитку будівельної галузі України. *Інноваційна економіка*. – 2010. № 3. – С. 19-24.

8. Татар М. С. Дослідження проблем розвитку ресурсного потенціалу будівельних підприємств України в умовах активізації факторів зовнішнього середовища. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. № 6, Ч. 3. – С. 81-86.

9. Економічна статистика: економічна діяльність - Будівництво. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/bud.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/bud.htm) (назва з екрану, дата звернення - 5.10.2018 р.)

10. Ліпич Л.Г., Чорнуха І.В., Цимбалюк І.О. Формування стратегії розвитку будівельного підприємства в умовах інвестиційної конкуренції: монографія. – Луцьк: Вежа -Друк, 2015. 212 с.

**Латишева О.В.**, к.е.н,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
**Чемерис Є. Т.**, студентка групи ЕП 15-1,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ІНВЕСТИЦІЙНА СКЛАДОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ**

Проведений аналіз економічних джерел та матеріалів Інтернет [1-7] показав, що на формування та стан залучення інвестицій в країну насамперед впливають зміни в економіці, політичний стан та інші фактори, що формують сприйняття України у порівнянні з іншими країнами світу, що знаходить відображення в світових рейтингах країн за різними індикаторами (рис. 1).

У 2018 р. в порівнянні з 2014 р. Україна опустилася в рейтингах: верховенства закону з 67 на 77 місце, глобальної конкурентоспроможності — з 79 на 83 місце, економічних свобод — з 121 на 135 місце, логістичної ефективності — з 61 на 80 місце, інвестиційної привабливості — з 89 на 130 місце. Неурядова міжнародна організація по боротьбі з корупцією та дослідженню рівня корупції по всьому світу «Transparency International» визначила Україну, як саму корумповану країну Європи, а швейцарська міжнародна фінансова група «Credit Suisse» («Кредіт Суйсс груп»), яка представлена в 56 країнах світу, яка працює у сферах приватного та інвестиційного банкінгу і керування активами, визначила Україну, як найбільш бідну, оскільки: 44% українців змушені отримувати субсидії, 65% українців за оцінкою ООН живуть за межею бідності, країна посідає перше місце в світі по відтоку робочої сили, друге - по дитячій смертності і туберкульозу.

## Позиція України у міжнародних рейтингах

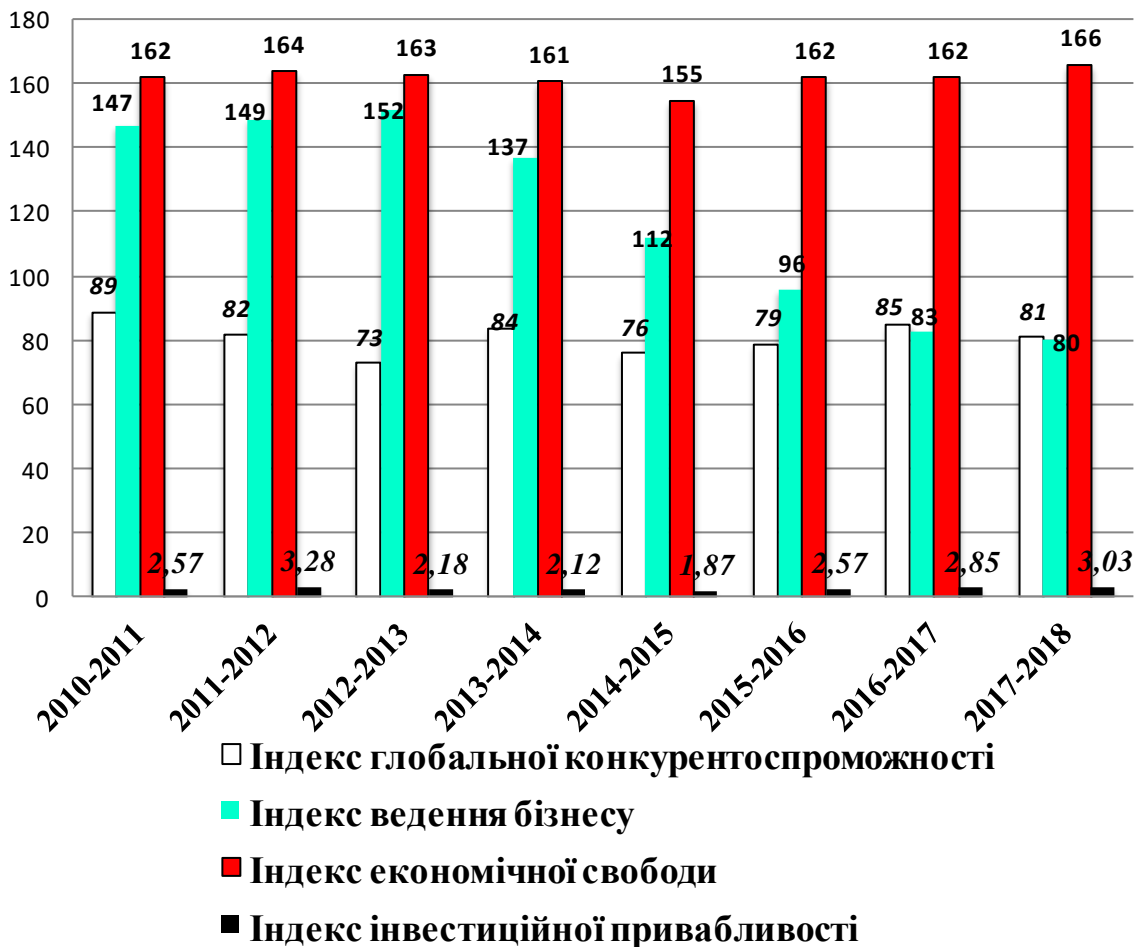


Рис. 1. Позиція України у світі за основними показниками міжнародних рейтингів

Джерело: авторська розробка на підставі опрацювання [1-9].

До чинників, які найбільшою мірою вплинули на погіршення позицій України у основних міжнародних рейтингах, треба віднести корупцію, політичну нестабільність, інфляцію, неефективність державної політики щодо захищення інтересів інвесторів та програм залучення міжнародних інвестицій.

Однак, за останніми даними глобального дослідження "Doing Business-2018" (рис.2) Україна за рік покращила свою позицію в рейтингу легкості ведення бізнесу на 4 позиції, піднявшись з 80 на 76 сходинку, опинившись між Бутаном та Киргизькою Республікою. У рейтингу Doing Business 2018 Україна піднялась на +4 пункти і посіла 76 позицію зі 190 країн світу.

Найбільший прогрес Україна продемонструвала у таких складових рейтингу: +105 пунктів (за 140-го на 35-те місце) по компоненту "одержання дозволів на будівництво" - завдяки зменшенню пайової участі в Києві з 10 до

2% та зниженню вартості послуг з технагляду; + 41 пункт по "сплаті податків" за зменшення та уніфікацію ставки ЄСВ. Також, слід відзначити, що у рейтингу агентства Moody's Investors Service Україна покращила свій кредитний рейтинг в міжнародному економічному списку. Він змінився з Саа3 до Саа2, що означає зміна прогнозу зі "стабільного" на "позитивний". Так, на поліпшення показників вплинуло проведення структурних реформ в Україні, що допомогло країні впоратися з борговим навантаженням і поліпшити позиції на зовнішніх ринках. Крім того, у рейтингу Глобального індексу конкурентоспроможності (ГІК) 2017/2018 Україна покращила свої позиції на 4 пункти і зайняла 81 місце серед 137 країн світу, які досліджувались (у ГІК 2016/2017 – 85 місце серед 138 країн). [1-7]



Рис. 2 Позиція України в рейтингу легкості ведення бізнесу  
Джерело: [5].

На сьогодні за даними Міністерства економічного розвитку і торгівлі України ряд позитивних кроків у напрямі покращення інвестиційного клімату України вже здійснено [5]:

1) створене правове поле для інвестування та розвитку державно-приватного партнерства. Законодавство України визначає гарантії діяльності для інвесторів, економічні та організаційні засади реалізації державно-приватного партнерства в Україні. На території України для підвищення захисту іноземних інвестицій Законом України від 16.03.2000 № 1547 ратифікована Вашингтонська Конвенція 1965 року про порядок вирішення інвестиційних спорів між державами та іноземними особами і підписано та ратифіковано Верховною Радою України міжурядові угоди про сприяння та взаємний захист інвестицій з більше ніж 70 країнами світу.

2) з метою спрощення порядку залучення іноземних інвестицій та унеможливлення прояв ознак корупції при їх державній реєстрації 31.05.2016 р. прийнято Закон України № 1390-VIII "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо скасування обов'язковості державної реєстрації іноземних інвестицій", а 23.05.2017 р. Верховною Радою України прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій». Законом врегульовано базові аспекти оформлення дозволу на застосування праці іноземців та посвідки на тимчасове проживання, що спростить залучення іноземних менеджерів та іноземних кваліфікованих працівників, що необхідно на перших етапах розвитку дочірнього підприємства в Україні.

3) Для розвитку партнерських відносин держави та бізнесу впровадження механізму державно-приватного партнерства для підвищення якості та своєчасності надання публічних послуг і ефективності використання бюджетних коштів.

4) Здійснюються заходи в напрямі розвитку інвестиційної інфраструктури, а саме: відповідно до Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року (затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 06.08.2014 № 385) питання створення регіональної мережі індустриальних парків і надання державної підтримки суб'єктам, які створюють такі парки, визначені як один із пріоритетних напрямів розвитку регіонів.

5) Започатковано на постійній основі діалог з бізнесом для врегулювання проблемних питань з інвесторами – щоквартальні робочі зустрічі за участю представників міністерств та бізнесу.

6) Постановою Кабінету Міністрів України від 19.10.2016 р. № 740 утворено Офіс із залучення та підтримки інвестицій для підтримки інвестицій та реалізації інвестиційних проектів за принципом «єдиного вікна» для забезпечення ефективності взаємодії з інвесторами, які діють в Україні, забезпечення співпраці державних органів та органів місцевого самоврядування, спрямованої на створення сприятливого інвестиційного клімату в Україні;

7) Указом Президента України від 29 серпня 2016 року № 365/2016 затверджено положення про Національну інвестиційну раду з метою



розроблення пропозицій щодо стимулювання та розвитку інвестиційної діяльності в Україні, формування привабливого інвестиційного іміджу України, у тому числі з урахуванням найкращої міжнародної практики.

8) Утворено Національну раду України з питань розвитку науки і технологій, яка є постійно діючим консультативно-дорадчим органом, що утворюється при Кабінетові Міністрів України, з метою забезпечення ефективної взаємодії представників наукової громадськості, органів виконавчої влади та реального сектору економіки у формуванні та реалізації єдиної державної політики у сфері наукової і науково-технічної діяльності постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 2017 року № 226.

9) Схвалено Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018—2020 роки та затверджено план заходів щодо її реалізації, що сприятиме усуненню бар'єрів на шляху цифрової трансформації України у найбільш перспективних сферах, шляхом стимулювання економіки та залучення інвестицій, подолання цифрової нерівності, поглиблення співпраці з ЄС у цифровій сфері та розбудови інноваційної інфраструктури країни та цифрових перетворень.

10) Постановою Кабінету Міністрів України від 9 серпня 2017 року № 578 утворено міжвідомчу робочу групу щодо розгляду проблемних питань про порушення правоохоронними органами прав суб'єктів господарювання. [5]

Отже, проведений аналіз економічних джерел та матеріалів Інтернет [1-9] показав, що у напрямі покращення інвестиційного клімату України вже здійснено ряд позитивних кроків. Однак, для досягнення позитивних практичних результатів необхідно прийняття не тільки правових документів, програм та заходів зі сприяння інвестування та захисту прав інвесторів, іноді декларативного характеру, а і практичне втілення в життя та реалізацію програм стимулювання іноземних та національних інвестицій з врахуванням результатів аналізу та узагальнення проблем, які перешкоджають інвестуванню в економіку України, під жорстким контролем державних, урядових та громадських організацій.

Тому, перспективою подальших розвідок повинно бути встановлення залежностей економічного зростання галузей та рівня їх інвестування за допомогою використання сучасного інструментарію економіко-математичного моделювання.

Таким чином, для забезпечення сталого розвитку національної економіки України надзвичайно важливим є покращення інвестиційного клімату України, створення правового поля для інвестування та розвитку державно-приватного партнерства, здійснення виваженого регулювання інвестиційної діяльності у реальному сектор економіки, врегулювання проблемних питань з інвесторами, оскільки без вирішення цих питань неможливі прогресивні зрушення в національній економіці та ефективна інтеграція у світовий економічний простір.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сушко К.В. Чернова О.В. Місце України у глобальних економічних рейтингах. *Науковий журнал: "Економіка і суспільство"*. 2017. Вип. 9 - С. 110-114. [Електронний ресурс] URL: [http://economyandsociety.in.ua/journal/9\\_ukr/18.pdf](http://economyandsociety.in.ua/journal/9_ukr/18.pdf).
2. Штулер І.О. Сучасні тенденції позиціювання України в світових рейтингах в умовах циклічних коливань економіки. *Економіка та управління національним господарством*. 2016. № 2 – С. 210–213.
3. WTO Statistical Database. Trade Profiles 2016 [Electronic Resource]. Mode of access: [https://www.wto.org/english/res\\_e/booksp\\_e/trade\\_profiles16\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/trade_profiles16_e.pdf)
4. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2016–2017 рр. [Електронний ресурс] URL: <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-1>
5. Інвестиційна діяльність в Україні. Стан інвестиційної діяльності в Україні: за матеріалами Департаменту залучення інвестицій Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag> (останнє оновлення даних на 2.12.2018 - станом на 19.03.2018)
6. Україна в рейтингах: матеріали аналітичного порталу "Слово і діло". URL: <https://www.slovoidilo.ua/2018/08/06/infografika/suspilstvo/ukrayina-rejtyntax-dorohy-pokrashhylys-a-internet-pracyuye-povilnishe> (останнє оновлення даних станом на 6.08.2018)
7. Україна піднялася у рейтингу інвестиційної привабливості: матеріали аналітичного порталу "Слово і діло". URL: <https://www.slovoidilo.ua/2018/07/24/novyna/ekonomika/ukrayina-pidnyalasya-rejtynhu-investycizijnoyi-pryvablyvosti> (останнє оновлення даних на 2.12.2018 станом на 24 липня 2018 р.)
8. Doing Business-2018. Україна в рейтингу Світового банку легкості ведення бізнесу. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/doing-business-2018-ukrayina-v-reytingu-svitovogo-banku-legkosti-vedennya-biznesu> (останнє оновлення даних станом на 09.11.2017)
9. Загальний перелік рейтингів. URL: <https://www.pravda.com.ua/cdn/graphics/ratings/>

**Михайленко Д.О.**, ст.. гр. ЕП 11-1зт,  
Науковий керівник: **Ровенська В.В.**, к.е.н., доцент,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ФОРМИ УПРАВЛІННЯ ГОТЕЛЬНИМ БІЗНЕСОМ**

Готельний бізнес - один із найперспективніших і успішно розвинутих напрямків бізнесу в Україні. Особливістю цього бізнесу є орієнтація на Європейські сервісні стандарти й стрімкий перехід до них. Як і будь-який бізнес готельний бізнес прагне до збільшення доходу й шукає ефективні шляхи для досягнення бажаного фінансового результату.

Як свідчить світовий досвід, лідерство в конкурентній боротьбі за ринки готельного бізнесу захоплює той, хто вмів користуватися основними розробками та рекомендаціями, методами і принципами закордонного досвіду.

У сучасній готельній індустрії склалися наступні основні форми господарства: незалежний готель, готельний ланцюг і франчайзинг. [1]

Незалежний готель — це готель, який знаходиться в незалежному володінні, розпорядженні і користуванні власника, який одержує прибуток від своєї власності. В основному ці готелі розташовані в малих містах, курортних селищах, де їх діяльність не піддається конкуренції з боку готельних ланцюгів [2].

Найпоширеніший тип незалежного готелю — родинний готель. Клієнтура незалежного готелю віддає перевагу персоніфікованому обслуговуванню, індивідуальним характеристикам інтер'єру, місцевій домашній кухні.

Готельні ланцюги - явище не нове в готельному бізнесі. Готелі, що управляються з єдиного центру, з'явилися більш за півстоліття назад. Готельний ланцюг є групою готелів (два і більш), що мають загальне керівництво, концепцію просування продукту і торгівельну марку.

Більшість готельних підприємств світу входять в той або інший готельний ланцюг. Під ланцюгом мається на увазі група готелів (два або більше), що здійснює колективний бізнес і що знаходиться під безпосереднім контролем керівництва ланцюга. Ланцюг може мати власні будівлі і землю або орендувати їх. Основними причинами успіху ланцюгів є постійність як продукт і обслуговування, їх ідентичність на різних підприємствах, а також доступність цін [3]

Готельні господарства можуть бути утворені за принципом франчайзингу. Існують десятки варіантів співпраці між франчайзинговою мережею і готелем, що розрізняються взаємними зобов'язаннями.

Франчайзинг – договір між готельним ланцюгом і окремим готелем про використання торгівельного знаку ланцюга, їх операційних систем і системи бронювання в обмін на долю прибутку готелю на користь адміністрації цього ланцюга плюс деякі інші винагороди [4].

Суть цього договору полягає в тому що франчайзодавець здатний досягти глибшого проникнення на ринок з мінімальними інвестиціями, тоді як франчайзоотримувач взмозі розвернути свою підприємницьку діяльність з меншим ризиком.

Успіх системи контрактних угод у сфері туризму обумовлений тим, що в ній поєднуються фінансова і технічна потужність крупної фірми з гнучкістю і маневреністю дрібного підприємства, майстерністю, талантом і заповзятливістю оператора, а також з його матеріальною зацікавленістю в результатах діяльності фірми. Франчайзинг пропонує сучасні відпрацьовані технології ведення бізнесу, що дозволяє уникнути помилок організаційно-технічного характеру.

Використання закордонного досвіду функціонування підприємств готельного господарства є одним із шляхів підвищення ефективності діяльності готельних підприємств України. Готельний бізнес в Україні є перспективним за наступними причинами. В країні спостерігається підвищення ділової активності, що, як правило, неминуче викликає збільшення обсягів "ділового туризму", причому не лише внутрішнього, але й в'їзного. Україна, що заявила про свою інтеграцію до європейського простору, поступово стає привабливою для європейців. Представники іноземного капіталу в цілому оцінюють український ринок готельного бізнесу як складний, але перспективний для інвесторів і більше уваги приділяють можливості реалізації проектів у регіонах країни [5].

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гарбера О. Є. *Сучасні тенденції розвитку світової готельної індустрії*. Економічний часопис - XXI. 2010. № 11-12. с. 37-41.
2. Байлік С.І., Писаревський І. М. *Організація готельного господарства: підручник*. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. 329 с.
3. Рябова І.А., Ісмаєв Д.К., Путіліна С.Н. *Словник міжнародних туристських термінів (русько-английсько-французько-німецький)*, М., «Кнігодел»: МАТГР, 2005. с. 263.
4. Морозов В.А. *Отдавая имя. Франчайзинг в организации и управлении гостиничным бизнесом*. Российское предпринимательство. 2004. N1. С. 58-64
5. Дешевенко Л. *Готельний бізнес – складова сучасної індустрії туризму*. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. 2015. Вип. 40(1). с. 129-133.

**Міронова К.Ю.**, студентка гр. ЕП 11-1зт,  
Науковий керівник: **Ровенська В.В.**, к.е.н., доцент,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ КОМПАНІЙ**

За сучасних конкурентних умов стану як світового, так і вітчизняного ринку вирішальним чинником стабільного функціонування та поступового розвитку організацій фармацевтичної галузі є ефективне управління персоналом. До того ж, у ринкових умовах суттєво змінилася роль спеціалістів фармації, які з пасивних виконавців перетворилися на активних учасників трудової діяльності, що беруть участь в управлінні організаціями та прийнятті рішень як тактичного, так і стратегічного значення. Отже, загальна ефективність діяльності фармацевтичних закладів сьогодні повністю визначається ефективністю виконання завдань і обов'язків персоналом.

У сучасних умовах фармацевтичні організації вже не розглядаються лише як організації, що виконують соціальне завдання по забезпеченню населення і медичних організацій фармацевтичними товарами. Зараз аптеки сприймаються, більшою мірою, як повноправні суб'єкти бізнесу. Головним чинником поліпшення фінансово-господарської діяльності аптеки, а також підвищення її конкурентоспроможності стає якість персоналу і його відношення до виконання своїх трудових обов'язків.

Керівникові аптечної організації потрібні обширні знання і уміння, аби успішно справлятися із завданнями управління. Він повинен чітко знати основні положення і правила функціонування організації, її економіку і планування, а також основи управлінської психології.

Ефективність праці керівника багато в чому залежить від стилю його керівництва. Стиль управління - це стійка сукупність конкретних принципів, методів, прийомів і норм роботи керівника, що характеризує його підхід до управління колективом і лінію його поведінки в ситуаціях, що виникають при цьому.

У науковій літературі є декілька класифікацій стилів керівництва. Виділяють загальний і індивідуальний стилі керівництва.

Загальний стиль керівництва полягає у високій вимогливості, нетерпимості до бюрократизму і формалізму в управлінні і виявляється в науковому підході до всіх суспільних процесів. При загальному стилі керівництва керівник застосовує сучасні принципи управління, основні положення теорії менеджменту і використовує стандарти по управлінню і так далі. На відміну від загального стилю управління в основі індивідуального стилю лежать особисті якості керівника, його характер, темперамент, знання, досвід, переконання, здібності. Кожен керівник в певній ситуації використовує різні стилі керівництва та їх поєднання [1].

Роботу по управлінню аптечною організацією можна розділити на дві частини: управління діяльністю самої організації і управління колективом.

Перша частина - управління діяльністю організації - включає управління всіма заходами, які підтримують конкурентоспроможність аптечної організації, а також її фінансово-економічну стабільність [2].

Друга частина - управління персоналом - ґрунтується на впровадженні кадрової політики.

Встановлено, що головною відмінністю управлінської діяльності в аптечній організації є прийняття соціально значимих, таких, що зачіпають інтереси безлічі людей рішень і відповідальності за їх правильність і ефективність перед власником. Стиль управління характеризується вирішенням протиріччя між загальними і приватними характеристиками управлінської діяльності, а також впливом особових якостей керівника на механізм ухвалення рішень [3].

Психологія управління розрізняє два протилежних стилі керівництва: авторитарний (директивний) і ліберальний. Перший, в крайньому своєму вираженні, характеризується особливо жорсткою постановкою цілі та небажанням відступити від думання, що склалася. Він базується на тому, що керівник володіє достатньою владою, щоб нав'язати свою волю виконавцям (орієнтація йде на споживи нижчого рівня).

Ліберальний стиль характеризується особливою поступливістю керівника (аж до втрати самої цілі в процесі комунікації), який надає підлеглому ініціативу у формулюванні цілі та готовий прийняти її без заперечень. Цей стиль керівництва відрізняється безініціативністю, небажанням брати на собі відповідальність за рішення та їх наслідки. Керівник ліберального стилю не виявляє виражених організаторських здібностей, недостатньо регулює і контролює дії підлеглих, що є причиною низької результативності.

Названі два стилі поведінки в їх крайньому вираженні призводять до негативних результатів керівництва, послаблюючи його ефективність: авторитарний стиль може призвести до агресивної протидії підлеглому (відкритої чи прихованої), що ототожнює ціль з "диктатором", який її виражає і тому налаштований на її неприйняття.

Проміжною ланкою між авторитарним та ліберальним стилями може слугувати демократичний (колегіальний) стиль керівництва. Він апелює до потреб більш високого рівня, а саме: потреб в причетності, високих цілей, автономії і самовираження. Демократичний стиль характеризується високим рівнем децентралізації повноважень, вільного прийняття рішень і виконання завдань, оцінкою роботи після її завершення, турботою про забезпечення працівників необхідними ресурсами, встановленням відповідності цілей організації і цілей груп працівників.

В даний час керівник не може користуватися лише одним стилем керівництва впродовж всієї своєї діяльності. Він повинен уміти застосовувати все наявні стилі, методи і типів впливу залежно від конкретної ситуації і конкретного колективу для досягнення високих показників діяльності аптечної організації.

Встановлено, що оптимальний той стиль управління, який сприяє поступальному характеру розвитку організації і приносить аптечній організації максимальну рентабельність [4].

Таким чином, все вищесказане свідчить про велику залежність ефективності діяльності керівника від стилю його керівництва. Кожен керівник виробляє свій індивідуальний стиль управління, що поєднує в собі доданки ефективності різних стилів. Вживання індивідуального стилю управління сприяє формуванню працездатного трудового колективу і підвищенню економічної ефективності діяльності керівника.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1 Дьякова Л. Ю. *Управління внутрішнім навчанням і розвитком персоналу аптечних закладів в умовах впровадження належних практик (GDP і GPP)*. Фармаком. 2009. № 2. с. 125–132.

2 Немченко А. С. *Оцінка діяльності керівників аптек і фармацевтичних фірм як суб'єктів управління персоналом*. Фармацевтичний часопис. 2008. № 3(7). с. 31–34.

3 Загорій В. А. *Організаційне проектування структури управління персоналом фармацевтичного підприємства*. Фармац. журнал. 2005. № 2. с.38–42.

4 Носенко О. А. *Суб'єктивне забезпечення і джерело управління структурою та якістю виробничих взаємовідносин працівників фармацевтичних підприємств*. Пріоритети організаційно-економічної науки та освіти у розвитку вітчизняної фармації : наук.- практ. конф., 3-4 бер. 2005 р. : матеріали конф. X., 2005. с. 112–115.

**Мельничук С.Д.**, магістр групи ЕП 18-1м,  
**Гойда А.О.**, студентка групи ЕП 18-1т,  
 Науковий керівник: **Підгора Є.О.**, к.т.н.,  
 доцент кафедри економіки підприємства,  
 ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ПІДХОДИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ ДОСЯГНЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Науковий інтерес представляє розгляд питання забезпечення кадрової безпеки з позиції стратегічного управління, зокрема підхід щодо формування й пошуку шляхів вибору стратегії забезпечення кадрової безпеки.

А.Р. Алавердов [1] сутність стратегії забезпечення кадрової безпеки розглядає з позиції її цілей. Під стратегією управління кадровою безпекою організації автор розуміє «сукупність пріоритетних цілей й управлінських підходів, реалізація яких забезпечить захист організації від будь-яких загроз, пов'язаних з функціонуванням кадрового напрямку її діяльності».

До типів стратегій забезпечення кадрової безпеки можна віднести [2]:

- стратегії, зорієнтовані на існуючі загрози або на попередження виникнення можливих загроз;
- стратегії, націлені на попередження втрат від впливу можливих загроз;
- стратегії, спрямовані на компенсацію нанесених втрат.

При формуванні стратегій кадрової безпеки підприємства можна виділити наступні види стратегій.

Стратегія  $S_1$ . Забезпечення умов, при яких загрози майже не зможуть виникнути.

Стратегія  $S_2$ . Попередження потенційних і мінімізація реальних загроз.

Стратегія  $S_3$ . Мінімізація витрат на забезпечення кадрової безпеки.

Стратегія  $S_4$ . Стратегія, за якою чітко виражених пріоритетів нема.

За даними [2] розподіл вірогідності вибору тієї чи іншої стратегії в залежності від стану внутрішнього середовища підприємства має такі величини:  $S_1 - 10,8\%$ ;  $S_2 - 45,9\%$ ;  $S_3 - 8,1\%$ ;  $S_4 - 35,2\%$ .

Тобто найбільш розповсюдженою є стратегія  $S_2$  (вірогідність 45,9%), яка є стратегією адекватної відповіді на загрози, що виникають. Орієнтація на таку стратегію передбачає можливість використання всього комплексу методів профілактики й попередження потенційних загроз.

Досить велика кількість підприємств (35,2%) має стратегію  $S_4$ , за якою немає чітко виражених пріоритетів, що фактично означає відмову від забезпечення кадрової безпеки власними силами.

Стратегію попереджувальної дії  $S_1$  реалізують лише 10,8% підприємств. Разом з цим з усіх варіантів забезпечення кадрової безпеки саме стратегія попереджувальної дії є найбільш ефективним варіантом, бо дозволяє роботодавцю своєчасно попереджувати можливі загрози або попереджати їх



практично відразу після їх виникнення. В основі даної стратегії покладено орієнтацію на максимально повну й жорстку протидію можливим загрозам кадрової безпеки. В результаті ризику майнових або немайнових втрат підприємств, які пов'язані з функціонуванням кадрового напрямку його діяльності, наближаються до мінімуму [2].

Зазвичай служба безпеки підприємства включає сектор фізичної безпеки, аналітичний сектор і сектор інформаційної безпеки. Питання забезпечення кадрової безпеки не можливо вирішити тільки силами служби безпеки. Кадрову безпеку повинні забезпечувати всі посадові особи підприємства (том–менеджери), а також служба управління персоналом й керівники структурних підрозділів.

Як правило, підприємства обирають другий тип стратегії забезпечення кадрової безпеки. Це стратегія попередження потенційних і мінімізація реальних загроз. Для промислового підприємства у цьому випадку служба безпеки представлена сімома – десятьма співробітниками (без урахування підрозділу фізичної безпеки), які займаються забезпеченням інформаційної безпеки й виконують аналітичні функції попередження загроз з боку персоналу персоналу. Якщо перейти до першого типу стратегії – забезпечення умов, при яких загрози майже не зможуть виникнути, то служба безпеки пошириться ще на трьох – п'ятьох співробітників: окремо буде представлений спеціаліст з комп'ютерної безпеки, спеціаліст з управління ризиками, спеціаліст зі зберігання комерційної таємниці.

Виходячи з того, що кадрова безпека передбачає вживання заходів із забезпечення лояльності й залученості персоналу підприємства, розширюється коло питань для розв'язання з боку служби управління персоналом. Спеціалістам по роботі з персоналом й менеджменту вищої ланки керівництва підприємства стане за необхідне розробляти й впроваджувати на підприємстві міри зі зростання прихильності персоналу.

Отже, зрозумівши необхідність створення умов кадрової безпеки персоналу, підприємство повинно зосередити увагу на виборі типу стратегії процесу забезпечення кадрової безпеки. Слід акцентувати увагу на тому, що найбільш важливими факторами впливу на тип стратегії забезпечення кадрової безпеки є кадрова політика підприємства й ступінь агресивності конкурентного середовища. Від вибору типу стратегії кадрової безпеки, виділення бюджету на цю програму, залежать величини прибутків, які отримуватиме підприємство, його становище на ринку, мікроклімат колективу підприємства.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Алавердов А.Р. *Управление кадровой безопасностью организации*. М.: Маркет ДС, 2010. 176 с.
2. Кузнєцова Н.В. Факторы, влияющие на выбор стратегии обеспечения кадровой безопасности организации. *Управление экономическим развитием*. Вестн. Волгогр.гос.ун-та. Сер. 3, Экон.Экол. 2015. № 3 (32) С.71–78.

**Підгора Є.О.**, к.т.н.,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
**Бохонок Л.М.**, студентка групи ЕП 18-1зм,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ БІЗНЕС–ПРОЦЕСУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасних умовах, що потребують зміцнення та збереження конкурентних переваг для підприємств, особливого значення набуває необхідність досягнення кадрової безпеки.

Кадрова безпека більшістю вчених розуміється як одна із складових економічної безпеки підприємства. Г. Козаченко, А. Кібанов, О. Кириченко, В. Сідан [1] визначають кадрову безпеку з позиції процесного підходу, розуміючи під нею «процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами у цілому». Ці автори також вважають, що «кадрова безпека – це процес запобігання негативного впливу на економічну безпеку підприємств з боку існування ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом й трудовими відносинами у цілому». С. Бортнік [2] трактує поняття кадрової безпеки як «стан захищеності підприємства від кадрових ризиків, а також здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам пов'язаним з персоналом та трудовими відносинами загалом, механізмом забезпечення якого є ефективна кадрова політика управління персоналом, спрямована на формування, збереження, використання, зміцнення й розвиток персоналу з урахуванням стратегії розвитку підприємства». Л.Єгорова, П.Фролова, О. Фролова [3] під системою кадрової безпеки розуміють «комплекс заходів в сфері управління персоналом, що спрямовані на мінімізацію ризиків нанесення шкоди організації з боку персоналу й безпосередньо самому персоналу».

В кожній компанії повинно бути розроблено комплекс заходів з забезпечення кадрової безпеки. До таких заходів відносяться:

- підбір досвідчених й благонадійних працівників;
- контроль благонадійності й лояльності персоналу, відстеження змін в настрої трудового колективу;
- своєчасне виявлення, а також попередження загроз;
- правильне й обґрунтоване відсіювання джерел зовнішніх й внутрішніх загроз з боку співробітників.

Кадрова безпека в більшому ступені залежить від правильно підбраного персоналу. Функції підбору, розвитку, створенню умов зацікавленості персоналу в праці займається HR–департамент підприємств. Підбір кадрів – це

перш за все багатоетапна, безперервна й важка праця. Ця процедура потребує від HR–менеджера спеціальних здібностей, навичок, знань, умінь.

Схему підбору нового співробітника можна представити у наступному вигляді (рис. 1):



Рис. 1. Схема підбору нового співробітника.  
Джерело: авторська розробка

Кадрова безпека підприємства залежить від наступних ключових факторів:

1. Кадрове забезпечення діяльності підприємства.
2. Порядок підбору персоналу.
3. Адаптація персоналу.
4. Лояльність персоналу.
5. Поточний контроль.

Тобто якщо навести ланцюжок, що охоплює всі етапи роботи з персоналом, то можна отримати наступну схему (рис. 2):

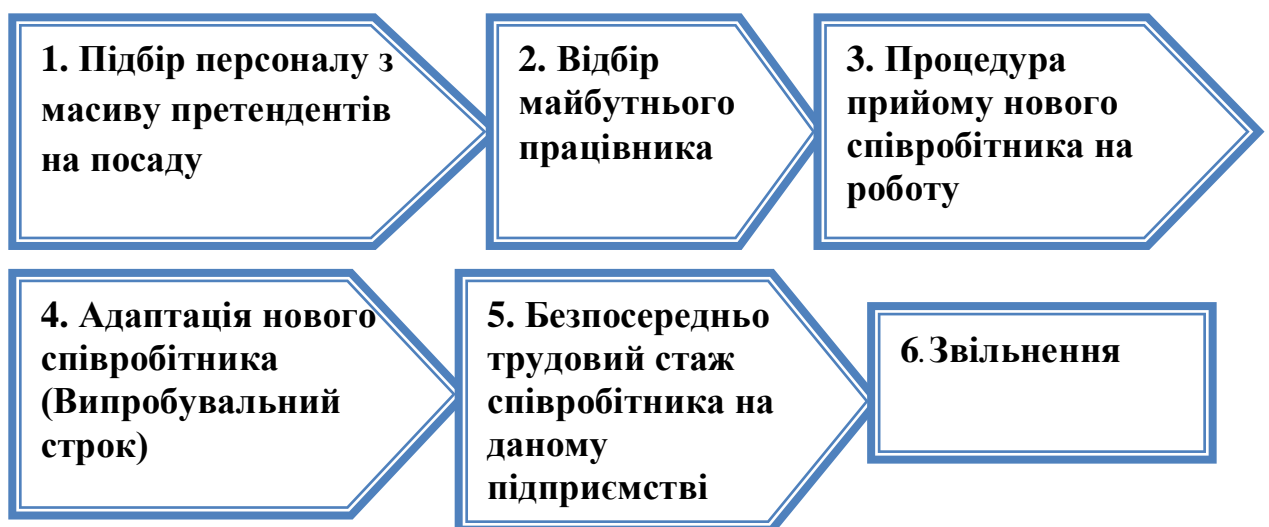


Рис. 2 Схематичне уявлення етапів роботи з персоналом.  
Джерело: авторська розробка

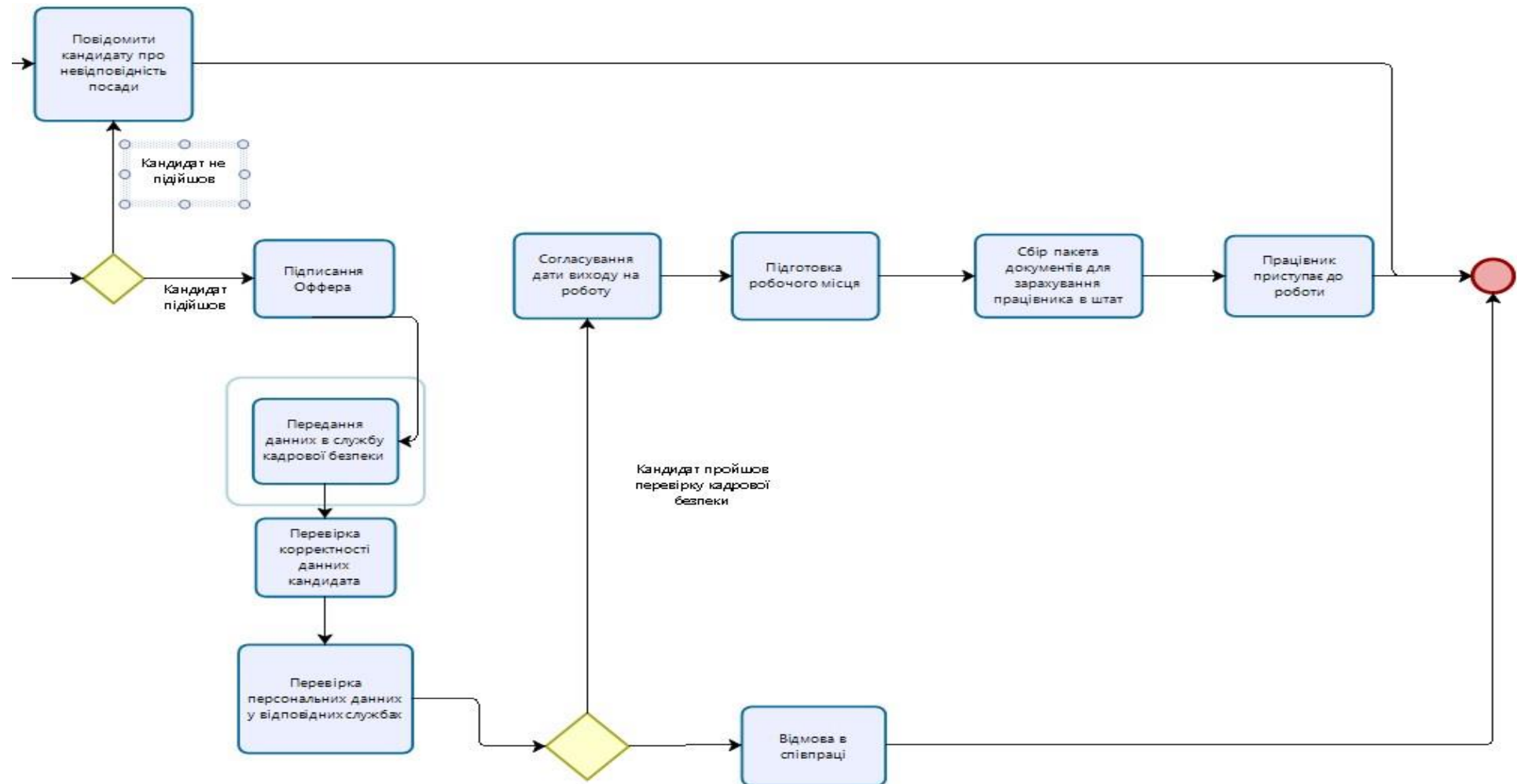


Рис. 3. Фрагмент схеми бізнес-процесу забезпечення кадрової безпеки підприємства на етапі прийому кандидатів на роботу.

Джерело: авторська розробка

Слід зазначити, що майже на всіх етапах роботи з персоналом менеджером департаменту управління персоналом необхідно дотримуватись принципів з забезпечення кадрової безпеки підприємства. Обов'язки з виконання повноважень з забезпечення кадрової безпеки підприємства покладені як на лінійних менеджерів з підбору, адаптації і кадрового адміністрування так і на службу безпеки підприємства у цілому.

Спрощено побудову бізнес-процесу забезпечення кадрової безпеки підприємства можна розглядати вбудованою в етап підбору персоналу.

На рис. 3 наведено фрагмент схеми бізнес-процесу забезпечення кадрової безпеки підприємства на етапі прийому кандидатів на роботу.

Отже, кадрова безпека є складовою більше широкого поняття економічна безпека підприємства. Кадрова безпека промислового підприємства будується за декількома напрямками: чітке дотримання прописаних мір при прийомі нового персоналу, програма адаптації, створення сприятливого середовища для лояльності співробітників до компанії й розробки напрямів з ведення конфіденціального діловодства, а також режиму комерційної таємниці. Кадрова безпека перш за все направлена на роботу з персоналом, зі співробітниками компанії, на встановлення етичних й трудових норм, що захищають інтереси компанії.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кириченко О.А., Сідак В.С. *Проблеми управління економічної безпекою суб'єктів господарювання: монографія*. К.: Університет «Крок», 2008. 403 с.
2. Бортнік С.М. Стратегічне управління розвитком персоналу в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Економічний форум*. 2/2018. С. 331–335.
3. Егорова Л.С., Фролова П.С., Фролова О.Н. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности организации. *Вестник КГУ им.Н.А.Некрасова*. №6, 2013 С.144-148 URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/riski-i-ugrozy-v-sisteme-kadrovoy-bezopasnosti-organizatsii>

**Ребров І.В.**, студент групи ЕП 16-1,  
Науковий керівник: **Латишева О.В.**, к.е.н,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

### ДОСЛІДЖЕННЯ ПРИЧИН ЗНИЖЕННЯ ПРИТОКІВ ІНВЕСТИЦІЙ В УКРАЇНУ

Найбільшою перепоною для іноземних інвесторів в Україні за результатами опитування, проведеного міжнародною інвесткомпанією «Dragon Capital» і Європейською бізнес асоціацією для інвестування в Україну є:

- 1) широкомасштабна корупція;
- 2) відсутність довіри до судової системи;
- 3) нестабільна валюта і фінансова система на тлі погіршення інтересу міжнародних інвесторів до країн, які розвиваються;
- 4) монополізації влади олігархами і конфлікту інтересів між політиками і бізнесом;
- 5) військовий конфлікт України з Росією [8].

Як вважає голова департаменту дружби з Україною в Нижній палаті парламенту Франції Валерія Фор-Мунтян [6]: «в Україні поняття корупції охоплює набагато ширше поняття, ніж звичайне хабарництво –це також і рейдерство, тобто ризик втратити свій бізнес, адже рейдерство - це результат корупції в судовій системі, коли суд не може відновити справедливості».

Варто констатувати, що зараз питання залучення інвестицій в економіку України одне з найболючіших, оскільки зростання інвестицій в економіку країни впливає на рост і ВВП (рис. 1).

Після економічної кризи у 2008-2009 р.р. і політичних криз зі зміною влади у 2004-2005 р.р. і 2014-2015 р.р. спостерігалось зниження притоків реальних інвестицій в економіку країни (рис. 1).



Рис. 1. Динаміка ВВП України та інвестицій  
Джерело: [11]

У 2018 році (рис. 1, рис. 2) ситуація з припливом інвестицій трохи покращилася, Україна навіть піднялася в рейтингу інвестиційної привабливості країн світу, що частково пов'язано з тим, що Верховна Рада прийняла законопроект, який спрощує залучення іноземних інвестицій (вже за перші

півроку 2018 р. приплив іноземних інвестицій в Україну склав 1,3 млрд. доларів). [3; 4]

Аналіз найбільших надходжень країн - інвесторів (рис. 3) дозволяє констатувати, що Росія, як це не здається дивним, вклала в економіку України більше всього коштів, в 2018 році її інвестиції склали 34,6% від усього обсягу, що частково пов'язано з докапіталізацією банків. Вкладають кошти в економіку України останні роки такі країни: Кіпр, Нідерланди, Австрія, Польща, Великобританія, Франція, Німеччина, Італія та Угорщина.



Рис. 2. Надходження прямих іноземних інвестицій в Україну у 2010-2018 рр.  
Джерело: [4]



Рис. 3. Найбільші надходження країн- інвесторів  
Джерело: [4]

За даними Національного банку України (НБУ) за 2010-2017 роки, українці є кінцевими контролюючими інвесторами 22% прямих іноземних інвестицій (ПІІ), тобто 7,9 млрд. дол. США від загального обсягу припливу ПІІ в Україну за цей період (35,9 млрд. дол. США). При цьому більше 80% таких інвестицій було направлено на підприємства реального сектора. "Найбільші обсяги такого інвестування спостерігалися протягом 2010-2013 років. У цей час вони, в середньому, забезпечували близько третини чистого припливу ПІІ в Україну, тоді як в 2016-2017 роках - склали лише 6,9%, а в 2014-2015 роках спостерігався чистий відтік коштів з України за такими операціями. [3]

Якщо визначати причини зниження притоків інвестицій країни у порівнянні навіть з нашими сусідами та країнами колишнього СРСР, то потрібно зрозуміти існуючі перешкоди та вади в інвестиційній політиці держави. На даний момент в країні надмірно зарегульована економіка і дуже високий рівень корупції. Поки ці питання країна не вирішить, інвестор не буде ризикувати вкладати власні кошти. Крім того, в країні немає чіткого розуміння, як і в які сфери економічної діяльності варто залучати інвесторів для економіки країни в цілому. За останні роки в нашому експорті домінують агропродукція і сировина, продукція з низкою доданою вартістю. Ще одним важливим фактором є можливість інвестування в високопродуктивні компанії, які здатні створювати подвійну вигоду: підсилювати і експорт, і внутрішнє споживання. Кращі показники ніж у нас зараз у виробничих компаній наших сусідів - Польщі, Угорщини, Словаччини, які, наприклад, найбільш залучають автовиробників або виробників техніки. І нарешті, ще одні причини нашої непривабливості – недотримання прав власності, незахищеності від рейдерів і «режим пасивного очікування». [4-8]

Для порівняння – такі країни, як Польща, Словаччина та Угорщина мають практично однакові інструменти для залучення інвестицій: індустріально-промислові парки з готовою інфраструктурою та особливими умовами оподаткування; фінансові організації, наприклад експортно-кредитні агентства, готові кредитувати під низькі відсотки; державні субсидії підприємствам, які бажають відкрити нові заводи і створити робочі місця. Зараз в світі країни активно пропонують інвесторам різні реальні стимули, у вигляді субсидій, грантів, податкових пільг, дешевих кредитів, готової інфраструктури. Причини обрання інвесторами Польщі, а не України зумовлені різними підходами до залучення інвесторів. Наприклад, поляки для пошуку інвестицій використовують інструментарій маркетингу. Так, щоб підвищити впізнаваність країни, Польща як й інші країни створюють власний бренд на міжнародному рівні. [4-8]

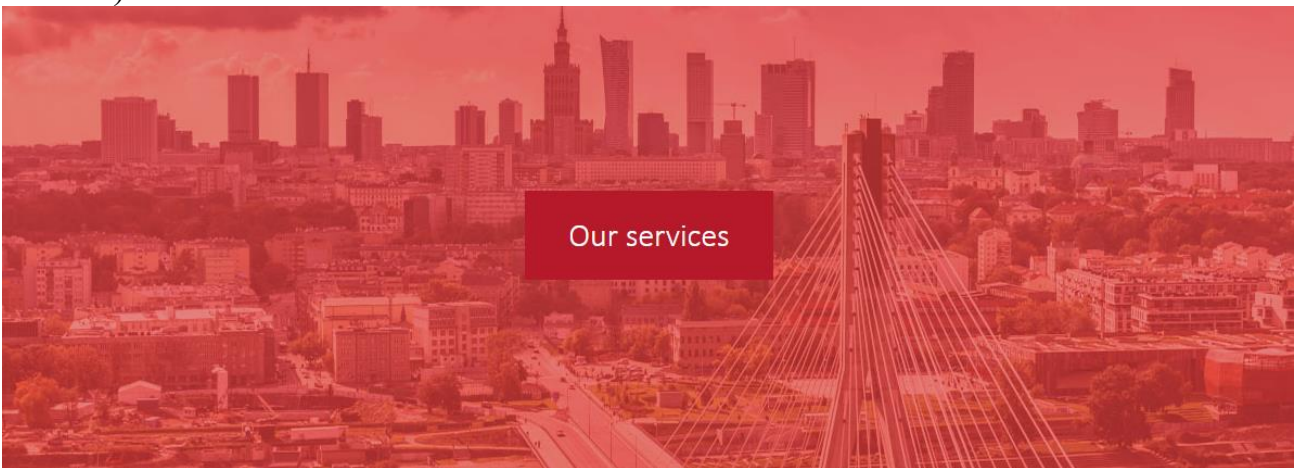
В Україні за інвестиції відповідає Офіс (агенція) зі сприяння інвестиціям, на сайті якого [1] перше, що ви побачите - це зображення корови (рис. 4), яке чітко дає зрозуміти, які інвестиції шукає Україна, тобто пріоритетної галуззю, в яку шукає інвестиції Україна – агросектор (для порівняння – «виробництво» - в кінці переліку). Однак, оскільки ВВП тісно корелює з рівнем промислового виробництва, а агросектор не може компенсувати втрату промислового сектора, тому й частка промисловості падає, то і ВВП так само показує падіння в



порівнянні з 2008 роком. [7] Для порівняння (рис. 4) – в Польщі за залучення інвестицій відповідає Польське агенство з інвестицій та торгівлі, на першій сторінці його сайту ви побачите сучасний мегаполіс (рис. 4, б).



а)



б)

Рис. 4. Перша сторінка сайту агенції «Можливості інвестування»:

а) в Україні;

б) в Польщі

Джерело: [1; 2]

В блоці «Чому інвестору потрібно інвестувати в Україну?» - «Реформи» звіту (рис. 4) - загальна інформація стосується декларацій про децентралізацію, дерегуляцію, приватизацію, навіть занадто акцентують увагу на прагнення країни подалати велику корупцію, що не достатньо, щоб переконати інвестора інвестувати в Україну. Але більш цікава інформація знаходиться в блоці: «Чому Польща?» - перше - це відгуки тих компаній, що вже інвестували в Польщу. Далі йде інформація про інвестиційні стимули. Ні слова про дерегуляцію, децентралізації, свободи бізнесу і невтручання держави. Тільки конкретні стимули, що дає Польща. Гранти видаються в двох наступних категоріях: грант на створення робочих місць і грант на відкриття виробництва. Так само, крім грантів, інвесторам надаються різні податкові стимули і фінансові кошти з європейських фондів. Далі йде інформація про створені інфраструктури. Це численні існуючі вільно-економічні зони і індустріально-промислові парки. Не місце в поле, де потрібно самому проводити водопровід, підключатися до електромереж (і не місце старого занедбаного заводу). Це придатна до роботи інфраструктура з усіма умовами для швидкого введення виробництва в

експлуатацію. Два різні країни з різними цілями і пріоритетами. Ілюзії України проти прагматизму Польщі. Тому не дивно, що Польща так далеко відірвалася від України. [1; 2]

Примітно ще те, що найбільші надходження іноземних інвесторів за сферами економічної діяльності (рис. 5) у 2016-2018 р.р. - в фінансову і страхову діяльність (докапіталізація дочерніх банків), а також оптову та роздрібну торгівлю, ремонт автотранспорту.

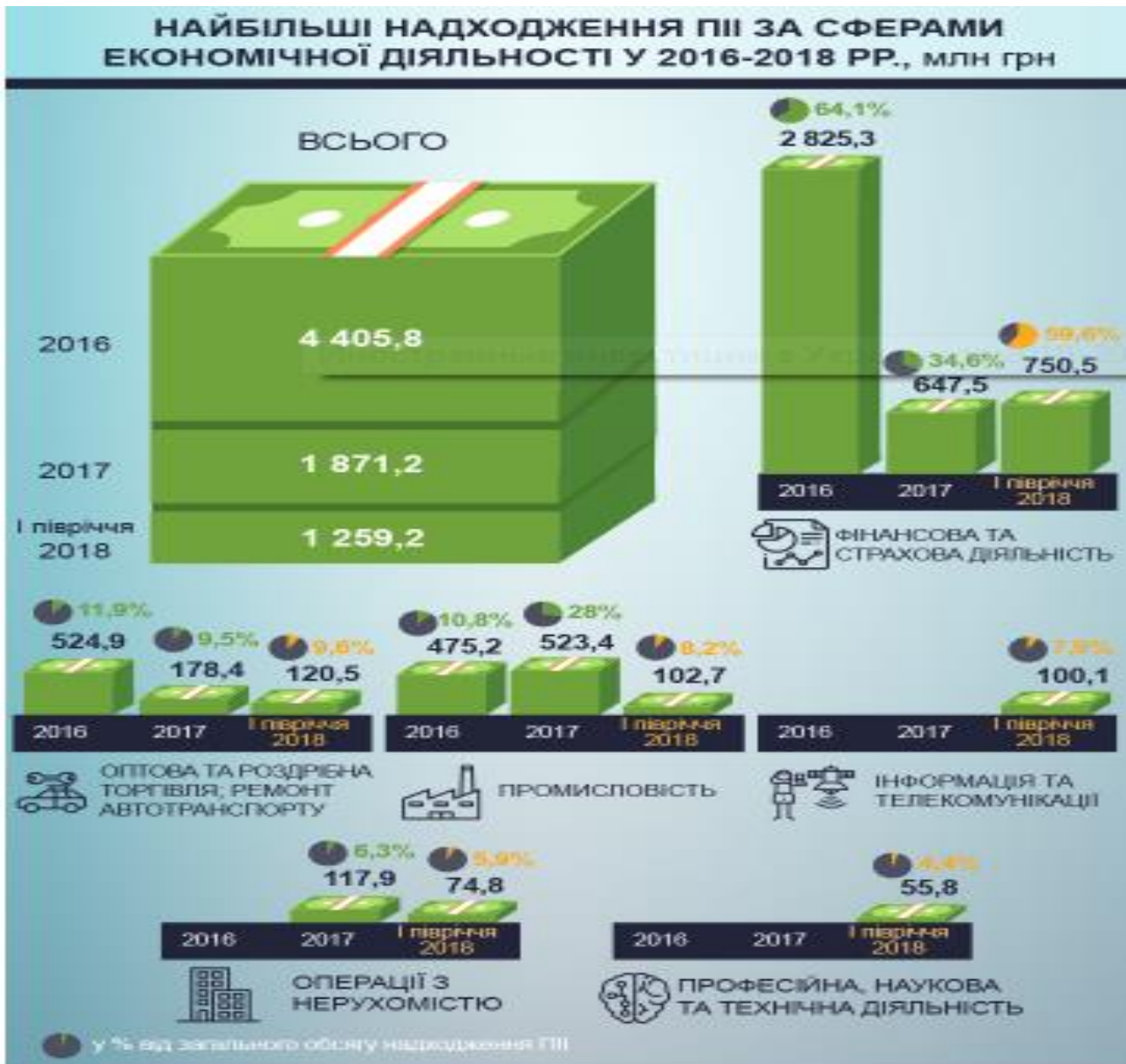


Рис 5. Найбільші надходження за сферами економічної діяльності  
Джерело: [4]

Варто зауважувати додатково, що протягом багатьох років Україна закуповувала за кордоном більше товарів, ніж сама могла продати іноземцям. Інтеграція з Євросоюзом хоч й допомогла в певній мірі змінити структуру зовнішньоторговельних відносин: за 2017 рік експорт в країни ЄС зріс на 21% і склав понад 40% всіх зарубіжних поставок з України, однак на загальний

баланс імпоротно-експортних операцій це зростання не вплинув. У 2017 році експорт товарів і послуг зріс на 16%, але ж і імпорт збільшився на 23,3%. Надійним способом розірвати це коло може стати стимулювання експорту вітчизняних товарів. Примітно, що зараз саме товари агропромислового комплексу та харчові продукти забезпечують більше 40% всіх експортних поставок з України. Традиційний лідер зовнішньоекономічної діяльності - гірничо-металургійний комплекс - виявився на другому місці і замикає трійку експортерів вітчизняне машинобудування. При цьому велика частина з експортних товарів відноситься до категорії продуктів з низьким ступенем переробки (зернові та олійні культури, руда, метал). Тому, для повного покриття імпорту необхідний дуже суттєвий приріст їх виробництва, який часто неможливо забезпечити на існуючих потужностях у вітчизняному гірничо-металургійному або аграрному секторі. Вирішити цю проблему могли б додаткові іноземні інвестиції, але представники цих самих іноземних інвесторів і голова місії МВФ в Україні Рон ван Роден справедливо наголошують, що «головною перешкодою для ведення бізнесу в Україні є недостатнє застосування принципу верховенства закону і недостатній захист прав власності». Другим заходом для залучення інвесторів в Україну може стати освоєння Шимановського родовища і будівництво нового гірничо-збагачувального комбінату, в який канадська компанія «Black Iron» готова вкласти до 750 млн. дол., у разі успішної реалізації цього проекту Україна могла б запропонувати іноземним покупцям понад 9 млн. тонн залізородного концентрату, проте поки реалізація такого масштабного і необхідного країні проекту - під великим сумнівом. У всіх цих випадках розвиток існуючого залізородного виробництва або будівництво нових подібних об'єктів дозволило б наповнити бюджет країни новими надходженнями, а валютний ринок країни - додаткової експортною виручкою. Безумовно, залізна руда не відноситься до категорії високотехнологічних товарів, але вона становить близько 6% всього експорту України. [5]

Отже, оскільки залучення іноземних інвестицій є необхідною умовою прискорення темпів економічного розвитку України, а також сприяють підтримці активізації внутрішнього інвестування, то для того, щоб змінити тенденцію погіршення інвестиційної привабливості країни, насамперед необхідні категоричні реформи, що неможливо без детінізації економіки і формування регулятивного середовища, сприятливого для будь-якого, а не лише великого бізнесу [9, с.61]. Саме тому, існує гостра потреба застосування наступних заходів: очищення судової, правоохоронної і податкової систем шляхом люстрації; боротьба з корупцією, притягнення до відповідальності високопоставлених чиновників і тіньових бізнесменів; формування національних ринкових інститутів, необхідних для підтримки експорту; максимально можливе зниження податків для малого і середнього бізнесу [9, с.61].

Ці заходи, безумовно, здатні забезпечити покращення інвестиційного клімату, сприяти залученню інвестицій в країну і прискоренню економічного та науково-технічного розвитку, оскільки саме інвестиції забезпечують доступ до

інновацій, призводять до модернізації підприємств та виробництв, забезпечують створення нових робочих місць та ін..позитивним змінам.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Офіс України зі сприяння інвестиціям «UkraineInvest». [Електроний ресурс]. – URL: <https://ukraineinvest.com/>
2. Польське агенство з інвестицій та торгівлі «Polish Investment, Trade Agance». Investment incentives. [Електроний ресурс]. – URL: [https://www.paih.gov.pl/our\\_services/investor\\_package/investment\\_incentives?fbclid=IwAR17Id\\_ZONgqk8YOUUGHwffZnX-djcloT4aumR550zFbnB9YjNq1DCRYQ30](https://www.paih.gov.pl/our_services/investor_package/investment_incentives?fbclid=IwAR17Id_ZONgqk8YOUUGHwffZnX-djcloT4aumR550zFbnB9YjNq1DCRYQ30)
3. Українці є кінцевими інвесторами 22% прямих іноземних інвестицій, - НБУ: матеріали українського інформаційного порталу «РБК-Україна»; випуск від 18.07.2018. [Електроний ресурс]. – URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/ukraintsy-vlyayutsya-konechnymi-investorami-1531938790.html>
4. Скільки іноземних інвестицій надійшло в Україну в 2010-2018 роках: Аналітичні матеріали аналітичного порталу «Слово і Діло», ГО «Система народного контролю Слово і Діло». [Електроний ресурс]. – Випуск від 31 08. 2018 р. – URL: <https://ru.slovoidilo.ua/2018/08/31/infografika/jekonomika/skolko-inostrannyx-investicij-postupilo-ukrainu-2010-2018-godax>
5. Про бідного інвестора замовте слово... Журнал «Я Кореспондент», 2018. – Випуск від 14.03.2018р. [Електроний ресурс]. URL: <https://blogs.korrespondent.net/blog/business/3950900/>
6. Корупція і рейдерство відлякують інвесторів в Україні більше, ніж війна: аналітичні матеріали національного антикорупційного порталу «Антикор». – Випуск від 11.04.2018р. [Електроний ресурс]. – URL: <https://antikor.com.ua/articles/231665-korruptsija-i-rejderstvo-otpugivajut-investorov-v-ukraine-boljshe-chem-vojna-fr-antsuzskij-deputat>
7. Аналітичні матеріали світового банку. [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.worldbank.org>
8. Інвестори розповіли, що заважає їм працювати в Україні: за даними національного антикорупційного порталу «Антикор». Випуск від 14.09. 2018 р.. [Електроний ресурс]. – URL: <https://antikor.com.ua/articles/258866-investory-rasskazali-hto-meshaet-im-rabotatj-v-ukraine>
9. Стельмах Я.В. Іноземні інвестиції: сучасний стан та тенденції розвитку в Україні. [Електроний ресурс] – URL: [https://ukrlogos.in.ua/documents/18\\_04\\_2018\\_113.pdf](https://ukrlogos.in.ua/documents/18_04_2018_113.pdf)
10. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
11. Охрименко О.О. Динаміка ВВП України та інвестицій. Аналітичні матеріали. [Електроний ресурс]. URL: [https://m.facebook.com/story.php?story\\_fbid=882528535204733&id=233884996735760](https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=882528535204733&id=233884996735760)

**Собчук А. Г.**, магістр гр. ЕП - 17-м,  
**Бурлуцький С. В.**, д. е. н.,  
завідувач кафедри економіки підприємства ДДМА,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ОПТИМІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СОБІВАРТІСТЮ ПРОДУКЦІЇ**

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що глобальна економічна нестабільність значно впливає на успішний розвиток промислових підприємств. Крім того, у другій половині 20-го століття ідея максимізації прибутку була замінена концепцією сталого розвитку, яка привела до нового розуміння ефективності матеріальних ресурсів. Тому виникла необхідність в розробці науково обґрунтованих інструментів і методів, які дозволили б оптимізувати використання матеріальних ресурсів в системі управління собівартістю продукції.

Серед дослідників, що займалися цією проблемою, слід виділити наступних: Шадріна Г.В., Бондар Н.М., Попович П.Я., Семенов Г.А., Станчевський В.К., Панкова М.О.

*Мета дослідження* полягає у дослідженні проблем оптимізації використання матеріальних ресурсів в системі управління собівартістю продукції промислових підприємств.

Завданнями дослідження є:

1. Розгляд теоретичного аспекту вивчення оптимізації використання матеріальних ресурсів в системі управління собівартістю продукції.
2. Аналіз ефективності використання матеріальних ресурсів використовуючи узагальнюючих показники.
3. Систематизація напрямків оптимізації матеріальних ресурсів на промислових підприємствах.

Для промислових підприємств матеріальні ресурси - це місце, де зосереджена значна кількість коштів, тому вони завжди були предметом управлінської діяльності. Матеріальні ресурси - це споживані в процесі виробництва предмети праці, до яких належать основні і допоміжні матеріали, напівфабрикати і комплектуючі вироби, паливо і енергія на технологічні потреби. У процесі споживання матеріальних ресурсів відбувається їх трансформація в матеріальні витрати, тому економне використання палива, сировини, матеріалів, енергії і т.д. знижує собівартість продукції.

Матеріальні ресурси складають дві третини витрат на виробництво товару і не менше половини ціни собівартості виробленої промислової продукції. У галузях харчової і легкої промисловості, наприклад, витрати на сировину і матеріали перевищують 80% у собівартості продукції. У масштабах сучасної промисловості зниження матеріальних витрат на один відсоток забезпечує значну економію, а значить відповідне збільшення прибутку і доходів.

Основними етапами аналізу використання матеріальних ресурсів є:

- оцінка ефективності використання матеріальних ресурсів;
- оцінка впливу ефективності використання матеріальних ресурсів на величину матеріальних витрат;
- аналіз забезпеченості підприємства матеріальними ресурсами;
- аналіз обґрунтованості норм витрат матеріальних ресурсів;
- обґрунтування оптимальної потреби в матеріальних ресурсах [1].

Аналіз оцінки ефективності використання матеріальних ресурсів становить пошук варіантів економії матеріальних ресурсів і їх раціонального використання, що допомагає розробити ефективну систему оптимізації матеріальних витрат.

Показники ефективності використання матеріальних ресурсів діляться на узагальнюючі і поелементні.

До узагальнюючих показників відносяться: матеріаломісткість продукції; матеріаловіддача, питома вага матеріальних витрат у собівартості продукції; коефіцієнт використання матеріальних ресурсів.

Поелементні показники використовуються для характеристики ефективності споживання окремих елементів матеріальних ресурсів, а також для оцінки матеріаломісткості окремих виробів.

Найбільш об'єктивну оцінку ефективності використання матеріальних ресурсів дає показник матеріаломісткості. Матеріаломісткість визначає суму матеріальних витрат: зростання матеріаломісткості збільшує суму матеріальних витрат, зниження матеріаломісткості - зменшує. Тому аналіз ефективності використання матеріальних ресурсів здійснюється на основі формули визначення матеріаломісткості.

Матеріаломісткість продукції ( $M_m$ ) визначається як відношення суми матеріальних витрат до вартості виробленої продукції і показує матеріальні витрати, що припадають на кожну гривню випущеної продукції:

$$M_m = \frac{M}{Q_{вв}} \quad (1)$$

де  $M$  – сума матеріальних витрат;  
 $Q_{вв}$  – вартості виробленої продукції.

Матеріаловіддача ( $M_v$ ) – величина зворотна матеріаломісткості продукції:

$$M_v = \frac{Q_{вв}}{M} \quad (2)$$

Питома вага матеріальних витрат у собівартості продукції ( $П_m$ ) – показник, що характеризує відношення матеріальних витрат до повної собівартості [3]:

$$Пм = \frac{M}{C}, \quad (3)$$

де  $M$  – сума матеріальних витрат;  
 $C$  – повна собівартість.

Коефіцієнт використання матеріальних ресурсів ( $Кв$ ) – це відношення суми фактичних матеріальних витрат до планової величиною матеріальних витрат, перерахованої на фактичний випуск і асортимент продукції. Це показник норм витрати матеріалів:

$$Кв = \frac{Mф}{Mпл}, \quad (4)$$

де  $Mф$  – сума фактичних матеріальних витрат;  
 $Mпл$  – планова величина матеріальних витрат.

Якщо коефіцієнт використання більше 1, це означає перевитрата матеріалів; значення  $Кі$  менше 1 свідчить про економію матеріальних ресурсів.

Найбільш об'єктивну оцінку використання матеріальних ресурсів дає показник матеріаломісткості. Матеріаломісткість визначає суму матеріальних витрат: її зростання збільшує суму матеріальних витрат, і навпаки.

Аналіз матеріаломісткості наводиться на основі кратної факторної моделі:

$$Mм = \frac{M}{Qвв} = \frac{\sum(Q \times Ud_i \times UP_i \times Цм) + H}{\sum(Q \times Ud_i \times Цп)}, \quad (5)$$

де  $Q$  – обсяг випуску продукції;

$Ud$  – структура продукції (питомої вага  $i$ -го виду продукції);

$UP$  – витрата матеріалів на одиницю продукції;

$Цм$  – ціна матеріалу;

$Цп$  – ціна продукції;

$H$  – постійні матеріальні витрати.

Вплив факторів на зміну матеріаломісткості розраховується методом ланцюгових підстановок.

Наприкінці аналізу визначається вплив факторів використання матеріальних ресурсів на зміну обсягу виробництва. При цьому використовується наступна модель:

$$Q_{вн} = \frac{Q_{м_i} \pm \Delta Oст_i - Oтх_i}{UP_i}, \quad (6)$$

де  $Q_{м_i}$  – кількість заготовленої сировини;

$Oст_i$  – кількість перехідних залишків сировини і матеріалів;

$Oтх_i$  – кількість надпланових відходів через низьку якість сировини;

$UP_i$  – питома витрата сировини на одиницю продукції.

Результати аналізу є підставою для прийняття необхідних управлінських рішень, зокрема вибору оптимального постачальника з точки зору географії та термінів поставок, якості і ціни матеріалів, розробки графіка постачання, визначення відповідності запасів потребам підприємства. За моделями керівництво підприємства розробляє заходи, які сприяють пошуку джерел економії матеріальних ресурсів і резервів збільшення обсягів виробництва.

З метою оптимізації матеріальних ресурсів на підприємстві необхідно після розрахунку показників ефективного використання матеріальних ресурсів виявити найбільш уражені місця і застосувати в практиці промислового підприємства заходи щодо їх оптимізації.

Перед тим, як перейти до напрямків оптимізації витрат на прикладі промислових підприємств, проаналізуємо структуру витрат провідних промислових підприємств у м. Краматорськ за 2017 р на рис. 1.

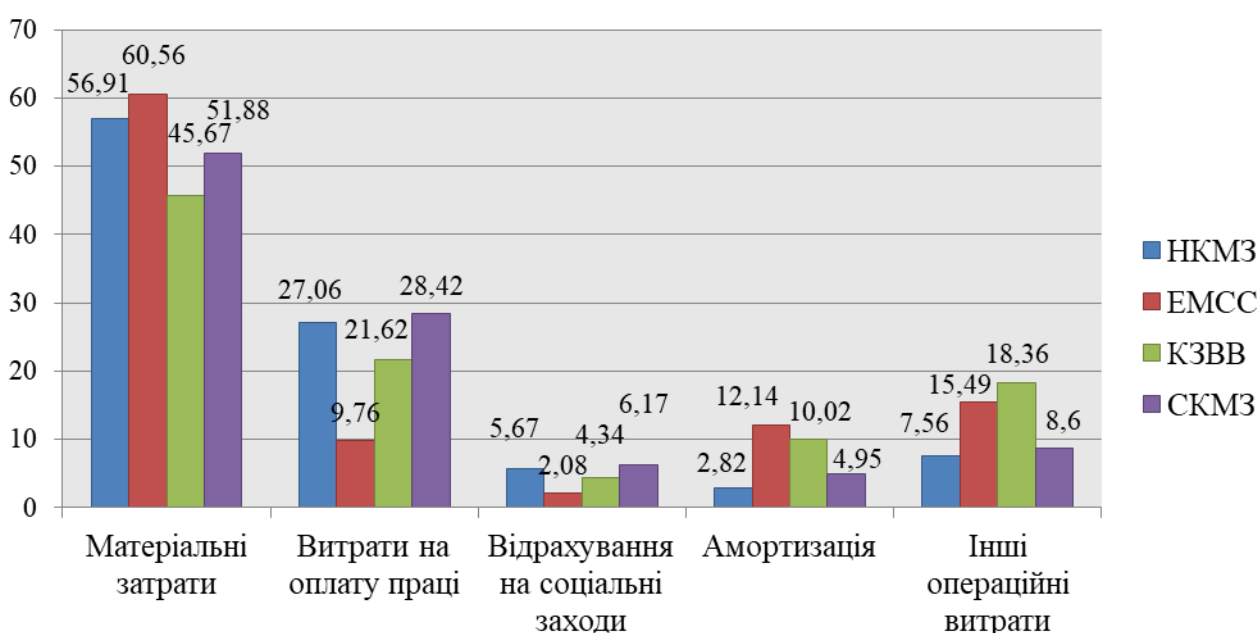


Рис. 1. Структура витрат промислових підприємств за 2017 р. [6]

З даних, які приведені на рис. 1, помітно, що найбільша частка у структурі витрат промислових підприємств складають такі елементи, як «матеріальні затрати» та «інші операційні витрати» [6]. Тому саме цим елементам необхідно більше приділяти увагу у разі оптимізації витрат на промислових підприємствах.

На промисловому підприємстві можуть бути застосовані наступні напрямки оптимізації матеріальних ресурсів:

- вдосконалення методики планування, аналізу матеріальних запасів;
- впровадження науково-технічних досягнень, які направлені на підвищення ефективності використання матеріальних запасів;
- скорочення тривалості виробничого циклу;
- вдосконалення маркетингових досліджень ринку закупівель матеріальних ресурсів;



- підвищення рівня конструкторських розробок;
- зниження чистої ваги виробів;
- вдосконалення технологій виробництва та заходів по скороченню відходів і втрат матеріальних запасів на всіх стадіях їх обробки;
- підвищення якості матеріалів;
- прискорення оборотності оборотних активів;
- використання у виробництві вторинних ресурсів;
- впровадження високоекономні, маловідходні і безвідходні технологічні процеси;
- ліквідація нормативних запасів.

Кожне окреме підприємство повинно самостійно застосовувати ті напрямки, які будуть найбільш актуальними для нього, спираючись на розраховані показники та на загальний стан фінансово-господарської діяльності підприємства.

З урахуванням всього вищесказаного відзначимо, що своєчасне оцінювання необхідних витрат і ресурсів дає можливість обґрунтувати заходи щодо ефективного використання матеріальних запасів підприємства. Запропоновані показники можна використовувати для покращення системи управління матеріальними витратами на промислових підприємствах. Найбільша частка у структурі витрат промислових підприємств складають елементи «матеріальні затрати» та «інші операційні витрати». Тому саме цим елементам необхідно більше приділяти увагу у разі оптимізації витрат. Для комплексного підходу необхідно застосувати в практиці промислового підприємства заходи щодо їх оптимізації.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Шадріна Г.В., Егорова Л.И. Бухгалтерский учет и анализ: учебник и практикум для прикладного бакалавриата. – Москва: Юрайт, 2016. – 429 с.
2. Бондар Н. М. *Економіка підприємства*. – Київ: А.С.К., 2004. – 400 с.
3. Попович П. Я. *Економічний аналіз діяльності господарювання*. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 630 с.
4. Семенов Г.А. Організація і планування на підприємстві. / Г. А. Семенов, В. К. Станчевський, М. О. Панкова, А. Г. Семенов, К. М. Гребінець. – Київ: ЦУЛ, 2006. – 520 с.
5. Лебедев В.Г. Управление затратами на предприятии / В. Г. Лебедев, Т. Г. Дроздова, В. П. Кустарев; за ред. Г. А. Краюхиной. – Санкт-Петербург: «Бизнес-пресса», 2012. – 592 с.
6. Державна установа «Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України». [Електронний ресурс]. – URL: <https://smida.gov.ua/> (дата звернення: 06.10.2018).

**Терновський Є.О.**, магістрант гр. МН– 17-зм,  
кафедра менеджменту,  
Науковий керівник: **Мироненко Є.В.**, д.т.н., професор,  
декан факультету економіки і менеджменту,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ЧИННИКА КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ**

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні, щоб успішно діяти на ринку, фірми обертають свої погляди не на вивчення конкурентів, клієнтів, посередників, постачальників або оточуюче середовище, а на самих себе, свої внутрішні можливості, які унікальні і властиві тільки даній фірмі, що і визначає наявність конкурентної переваги. Таким чином, пошук конкурентної переваги при широкій доступності ринків матеріальних ресурсів зводиться до володіння інформацією і знаннями.

Одна з сучасних концепцій стратегічного управління – ресурсний підхід, основною задачею ставить вивчення внутрішніх можливостей фірми. Автори даної концепції говорять про ключові компетентності, тобто про унікальні ресурси – знання, кваліфікацію і уміння, – завдяки яким фірми можуть конкурувати на ринку. В літературі з управління знаннями ресурсний підхід придбав синонімічну назву «концепції інтелектуального потенціалу фірми».

В літературі розглядають такі поняття, як економічний, ринковий, виробничий, трудовий, інтелектуальний, науково-технічний і інші потенціали. Необхідно відзначити, що конкурентний потенціал є новою і перспективною економічною категорією, але єдиного розуміння і поняття в сучасній літературі не існує, хоча певний теоретичний фундамент для конкурентного потенціалу щодо суміжних понять вже закладений давно і отримує тенденцію розвитку і актуальності питання.

Потенціал підприємства – основа формування конкурентного потенціалу з врахуванням багатьох чинників. Кожний чинник створює конкурентні переваги, які і формують першу частину конкурентного потенціалу, тобто досягнуті конкурентні переваги.

Поняття конкурентний потенціал було розглянуто в роботі А.В.Балабаниць, який автор розглядав як «сукупність наявних конкурентних переваг і маркетингових можливостей фірми, що мають здатність забезпечуючи стійку конкурентну позицію на ринку».

Т.О. Загорная розглядає поняття «конкурентний потенціал торгової марки» і також визначає його як «сукупність можливостей підприємства використовувати функціональні і емоційні властивості торгової марки з метою посилення переваг в конкурентній боротьбі».

Доцільно під конкурентним потенціалом розуміти сукупність зовнішніх і внутрішніх по відношенню до конкурентного середовища можливостей підприємства, реалізація яких створює конкурентні переваги і забезпечує стійку конкурентну позицію на ринку.

Незважаючи на велику кількість досліджень по даній темі недостатньо розробленим залишається питання управління конкурентними перевагами підприємств. Разом з тим, найважливішою проблемою для українських підприємств на сучасному етапі є проблема їх виживання і забезпечення подальшого розвитку. В основі її ефективного рішення лежить формування і реалізація конкурентних переваг. Конкурентні переваги визначають конкурентну позицію підприємства на ринку, що дозволяє їм долати тиск конкурентних сил.

Концепція конкурентної переваги повинна базуватися на попереджуючому, превентивному характері тактичних і стратегічних дій фірми в конкурентному середовищі. Ефективне управління конкурентним потенціалом підприємства сприятиме реалізації концепції конкурентної раціональності підприємства, яку доцільно розглядати як науково-обґрунтований задум підприємства, який ґрунтується на ухваленні обґрунтованих ефективних рішень, що забезпечують оптимальний конкурентний потенціал, адаптивну конкурентну поведінку і одержання довгострокових стійких конкурентних переваг.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Балабаниць А.В. Інтегроване управління маркетинговою взаємодією: імперативи, методологія, механізми: монографія. / Міністерство освіти і науки України, Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2010. – 509 с.
2. Загорна Т.О. Управління конкурентним потенціалом торговельної марки: автореф. дис... канд. екон. наук. - Донецьк: ДонДУЕТ, 2005. – 19 с.

**Харламова А.С.**, магістр гр. ЕП-17зм,  
Науковий керівник: **Бурлуцька С.В.**, д.е.н.,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

### **УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕСПЕЧЕННЯ МАРКЕТИНГОВОГО ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Швидка трансплантація ринкових інститутів в сформоване десятиріччями планово-соціалістичне середовище обумовила можливість примату пошуку ренти як цільової функції більшості вітчизняних фінансово-економічних угруповань [1]. На рівні підприємства це трансформується, як правило, в вибір ефективних варіантів розвитку з урахуванням одержання максимальної віддачі від наявних факторів виробництва. На рівні галузі це визначення можливостей отримання диференційної ренти та аналіз впливу пошуку ренти на процеси галузевого ціноутворення.

Теоретичним аспектам ціноутворення в системі маркетингу присвячено багато досліджень відомих вітчизняних учених-економістів, таких як Литвиненко Я.В. [2], Салимжанова І.А. [3], Шкварчук Л.О. [4], Дугіна С.І. [5] та інші. Але в сучасних умовах нестабільності питання, пов'язані з методичними підходами до ціноутворення в системі маркетингу, потребують глибокого вивчення та дослідження.

*Мета дослідження* полягає у вивченні та дослідженні організаційно-економічного забезпечення маркетингового ціноутворення на промисловому підприємстві

Ціна являє собою вартісну економічну категорію, яка б означала суму грошей, за яку продавець хоче продати, а покупець готовий купити товар. Ціна товару становить його вартість, звідси ціна - грошовий вираз вартості товару [6]. Одночасно ціна відображає споживчі властивості товару, купівельну спроможність грошової одиниці, ступінь рідкості товару, силу конкуренції, державного контролю, економічну поведінку ринкових суб'єктів та інші суб'єктивні моменти.

Громадське уявлення про ціну обмежене з двох сторін. З одного боку, ціна повинна компенсувати витрати і давати прибуток, з іншого - повинна бути доступна покупцеві, вписуватися в його бюджет, забезпечувати задоволення його економічних потреб. Економічні потреби являють собою єдність платоспроможності та природних потреб: фізіологічних, соціальних - у споживача, технологічних, інвестиційних - у виробника.

Ціна - найважливіший елемент комплексу ринкових досліджень. Вона відноситься до групи контрольованих факторів і виступає основним показником, який визначає дохід. Для підприємства основним елементом в складі ціни товару є його собівартість. Собівартість продукції визначається витратами на її виробництво і реалізацію. Прибуток - обов'язковий елемент ціни, розраховується за допомогою нормативу рентабельності; за рахунок неї підприємство розширює і модернізує виробництво, здійснює підготовку кадрів, витрати на соціальну сферу та інше.

Процес обґрунтування, затвердження та перегляду цін і тарифів, визначення їх рівня, співвідношення та структури називається *ціноутворенням*. Чинниками впливу на процес ціноутворення є ступінь державного втручання, рівень і динаміка попиту, характер конкуренції, потреби оптових та роздрібних торговців.

Використання маркетингового підходу під час ціноутворення стало одним із засобів ефективної ринкової поведінки підприємства. Основна ідея маркетингового ціноутворення полягає в обчисленні продавцем такої інтегральної оцінки товару й комплексу сполучених з ним послуг, що дозволило б встановити ціну, яка влаштувала б і продавця, і покупця.

Відповідно до чинної в державі економічної системи видокремлюють ціноутворення ринкове та командно-адміністративне[8].

Ринкове ціноутворення ґрунтується на загальних об'єктивних і суб'єктивних законах, що діють у суспільстві. Основними з них є закони вартості, попиту, пропозиції, товарно-грошового обігу, корисності благ. Саме

вони визначають особливості ціноутворення й подальшу політику його на підприємстві.

Командно-адміністративне ціноутворення ґрунтується переважно на принципі витратного механізму формування ціни і здійснюється органами державного управління. В основу цього підходу до процесу ціноутворення покладено витрати підприємства, пов'язані з виробництвом товару, наданням послуг і встановленням нормативного прибутку, отримання та розподіл якого здебільшого контролюється державою.

Важливим елементом методології ціноутворення є принципи ціноутворення. Найважливішими принципами ринкового ціноутворення є [7]:

– принцип наукового обґрунтування цін, який полягає у необхідності пізнання й використання в ціноутворенні об'єктивних економічних законів розвитку ринкової економіки, а саме: вартості, законів попиту і пропозиції. Наукове обґрунтування цін ґрунтується на глибокому дослідженні ринку, усіх ринкових чинників та ін. Тому науковість обґрунтування цін багато в чому залежить від повноти інформаційного забезпечення процесу встановлення цін і потребує широкої і достовірної інформації.

– принцип цільового спрямування цін, який полягає в необхідності чіткого визначення проблем, які повинні вирішуватися за допомогою цін (наприклад, орієнтації цін на освоєння прогресивної продукції - для цього на певний час припускається встановлення високих цін для подальшого отримання монопольного прибутку).

– принцип безперервного процесу ціноутворення ґрунтується на постійних змінах і доповненнях, які необхідно вносити до діючих цін з освоєнням нових товарів, зі змінами в податковому законодавстві та ін.

– принцип єдності процесу ціноутворення і контролю за дотриманням цін ґрунтується на обов'язковому контролі державними органами встановлення цін перш за все на продукцію підприємств-монополістів (газ, електроенергія, послуги транспорту та ін.). Також держава має проводити контроль за товарами з вільним ціноутворенням.

Розрізняють два види контролю: *державний* (здійснюється державними органами ціноутворення загального і регіонального рівнів) і *громадський* (здійснюється товариствами споживачів).

В сучасних умовах спостерігається постійна наявність нового асортименту товарів, тому перед фахівцями постає питання визначення ціни на такі товари, які мають певні відмінності або доповнюють та розширюють уже існуючі товари. Для визначення цін на продукцію залежно від її властивостей використовують нормативно-параметричні методи, до яких відносяться такі методики [10, с.62]: на основі питомих показників; регресивного аналізу; агрегатна та бальна.

Розглянемо наглядно *метод питомих показників*. Цей метод використовується для визначення й дослідження цін невеликих груп продукції, що характеризується наявністю одного основного параметра, величина якого значною мірою визначає загальний рівень ціни виробу. При даному методі спочатку розраховується питома ціна [10, с.62]:

$$P_{нит} = \frac{P_b}{N_b} \quad (1)$$

де  $P_b$  – ціна базисного товару;  $N_b$  – розмір параметра базисного виробу.

Потім розраховується ціна нового виробу [10, 62 стор.]:

$$P_{нов} = P_{нит} \times N_{нов} \quad (2)$$

де  $N_{нов}$  – значення основного параметра нового товару у відповідних одиницях.

Цей метод є найбільш простим і застосовується до таких виробів, де має значення один, два параметри, а інші - приблизно однакові. Цей метод є примітивним, оскільки ігнорує всі інші споживчі властивості виробу, а також повністю ігнорує попит і пропозицію.

Наприклад, в результаті аналізу ПрАТ «НКМЗ» були отримані показники, вихідні дані наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

#### Економічне обґрунтування виробництва прохідницького комбайну П110

Комплексні статті витрат прохідницького комбайну П110	Сума , грн	Питома вага, %
Виручка від реалізації	12487000	100
Собівартість продукції	9989039	79,99
Адміністративні витрати	2025415,7	16,22
Виробнича собівартість.	7963623,24	63,77
Матеріальні витрати	4882823	39,1
Заробітна плата	864172	6,92
ОВВ виробництва	1710862	13,7
Інші витрати	505766	4,05

Прибуток підприємства – це різниця між виручкою від реалізації та собівартістю продукції, він обчислюється за формулою [9]:

$$\Pi = B_{вр} - C_{об} \quad (3)$$

Наступним кроком буде оцінка рентабельності підприємства за наступною формулою [9]:

$$R = \frac{\Pi}{C_{об}} \quad (4)$$

Для того, щоб вирахувати прибуток отриманий від реалізації прохідницького комбайну П110 потрібно спочатку вирахувати його собівартість. Тобто собівартість дорівнюватиме сумі усіх затрат. Результати проведених розрахунків наведені у таблиці 2.

Таблиця 2

**Формування прибутку при оцінці використання продукції за собівартістю та за цінами реалізації**

Показники	Сума, грн
Прибуток	2497961
Рівень рентабельності, %	25

Отже, за результатами даного приклада, підприємство є прибутковим.

Дослідження організаційно-економічного забезпечення маркетингового ціноутворення на промисловому підприємстві показало, що особливість сучасного маркетингового ціноутворення полягає в тому, що воно є орієнтованим на споживача, його можливості, пропозиції і специфіку ринку, використовує системний та гнучкий підхід до призначення ціни. Це означає, що ціна розглядається маркетологами як інструмент впливу на покупця і одночасно як об'єкт дослідження з урахуванням всіх доступних для вивчення факторів та взаємозв'язків. Витратні та виробничі можливості фірми сприймаються як природні границі маркетингового ціноутворення, їх враховують або намагаються за необхідності здолати.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Бурлуцький С.В., Бурлуцька С.В.. Рентоорієнтована поведінка суб'єктів вітчизняної економіки в контексті «прокляття ресурсів». *Економіка та право*. 2014. №1 (38). С.38 - 48
2. Литвиненко Я.В. Маркетингова цінова політика: навч. посіб.– К.: Знання, 2010. 294 с. [Електронний ресурс] – URL: [http://pidruchniki.ws/11541121/marketing/chinniki\\_yaki\\_vplivayut\\_tsini#729](http://pidruchniki.ws/11541121/marketing/chinniki_yaki_vplivayut_tsini#729).
3. Салимжанова И.К. Цены и ценообразование : учебник для вузов [Електронний ресурс] / И.К. Салимжанова. – М. : ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 304 с. – URL: <http://www.bibliotekar.ru/cena-cenoobrazovanie-2/index.htm>.
4. Шкварчук Л.О. Ціноутворення : підручник. – К. : Кондор, 2006. – 460 с.
5. Дугіна С.І. Маркетингова цінова політика: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 393 с.

6. Закон України «Про ціни и ціноутворення» від 21.06.2012р. № 5007-VI (із змінами і доповненнями). – [Електронний ресурс]. – URL: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)

7. Божкова В. В., Рябченко І. М. Аналіз принципів ціноутворення на вітчизняних промислових підприємствах [Электронный ресурс]. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 2013. №1. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua>

8. Кондратенко Н.О., Волкова М.В. Методичні підходи до ціноутворення в системі маркетингу. *Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського*. 2016. №12. [Електронний ресурс]. URL: <http://global-national.in.ua/archive/12-2016/58.pdf>

9. Чичуліна К. В., Метелиця А.С. Впровадження сучасних методів ціноутворення на сільськогосподарських підприємствах. [Електронний ресурс]. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10\\_2015/87.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2015/87.pdf)

10. Жегус О. В., Попова Л. О., Парцирна Т. М. Теорія та практика ціноутворення в системі маркетингу: монографія – Х.: ХДУХТ, 2013. – 250 с.

**Чемерис Є.Т.**, студентка гр. ЕП 15-1,  
Науковий керівник: **Латишева О.В.**, к.е.н,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **АНАЛІЗ СУТНОСТІ ТА СТАНУ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**

Ефективність функціонування підприємств, рівень їх конкурентоспроможності та забезпечення сталості розвитку в значній мірі визначається станом основних фондів, які у своїй сукупності й створюють виробничо-технічну базу і обумовлюють виробничу потужність підприємств. Потрібно здійснювати постійний аналіз стану та динаміки ефективності використання основних фондів, а також досліджувати, які чинники мають вплив на рівень цієї ефективності і для чого потрібно визначити сутність та специфіку основних фондів в вітчизняних умовах.

Оскільки діяльність будь-якого підприємства розпочинається з формування матеріально-технічної бази, а саме з «основних засобів», тому їх відсутність унеможливує стійке функціонування та ведення поточної господарської діяльності підприємства. Обсяг акумульованих основних засобів (як вартісної форми основних фондів) дає підґрунтя робити висновки про розмір підприємства, його можливості та перспективи розвитку [1, стр.90].

Науковим підґрунтям досліджуваного питання є роботи таких вітчизняних вчених, як Бабаєв Ю.А. [2], Н.Д. Бабяк [3, с. 178], О.В. Коваленко, І.В. Громова [5, с.21], Ю.В. Неміш [6] та ін...

*Метою дослідження* є аналіз сутності основних фондів та визначення стану і рівня їх забезпечення сталого розвитку вітчизняних підприємств.



На сьогоднішній день в наукових дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених існує багато точок зору стосовно ідентифікації поняття «основні засоби», саме тому більш детально розглянемо, як трактують сутність даного визначення в економічній літературі (табл.1) та у нормативно-правових актах України (табл. 2).

Таблиця 1

**Економічні підходи до визначення сутності поняття «основні засоби»**

Автор, джерело	Визначення поняття «основні засоби»(ОЗ)
Ю.А.Бабаєв [2, с.54]	– це частина майна, яку використовують як засоби праці при виробництві продукції, виконанні робіт, або наданні послуг або для управління організацією протягом періоду, який перевищує 12 місяців, або звичайний операційний цикл, якщо він перевищує 12 місяців.
Н.Д. Бабяк [3, с. 178]	– це активи з терміном корисного використання більше одного року, які використовуються на підприємствах у декількох операційних циклах з метою отримання економічної вигоди, при цьому не втрачаючи матеріально-речової форми, та переносять свою вартість на знов створену продукцію частинами у вигляді нарахованих амортизаційних відрахувань.
С.М. Гречко [4, с. 24]	– необоротні активи, котрі призначені для господарської діяльності, тобто їх планується використовувати в господарській діяльності.
О.В.Коваленко, І.В. Громова [5, с.21]	– це частина засобів виробництва, що діють у процесі виробництва протягом тривалого періоду, зберігаючи впродовж усього періоду натурально-речовинну форму і переносять свою вартість на продукцію частинами у міру зносу у вигляді амортизаційних відрахувань.
Ю.В. Неміш [6, с.182]	– це вартісне виражені ресурси, що утримуються з метою використання суб'єктом господарювання в процесі виробництва, постачання товарів і послуг, надання в оренду іншим особам або для здійснення чи соціально-культурних функцій, очікуваний строк експлуатації яких складає не менше одного року, чи визначається межами операційного циклу понад один рік, вартість яких зменшується в процесі використання.

Джерело: угруповано автором на основі опрацьованих джерел [2-6].

Так, на основі представлених (табл.1, табл.2) трактувань суті поняття «основні фонди» можна зробити висновок, що в наукових колах та законодавчій базі загально прийнятим підходом є розуміння їх, як «матеріальних активів» [10] і «частини засобів виробництва» [12], які «діють протягом тривалого періоду часу у процесі виробництва, зберігаючи при цьому впродовж усього періоду натурально-речовинну форму і переносять свою

вартість на продукцію у вигляді амортизаційних відрахувань по частинах по мірі зносу» [12].

Згідно нормативно-правових актів (табл. 2), при визначенні поняття «основні засоби», потрібно виділити відмінності у податковому та бухгалтерському законодавстві. У Податковому кодексі України (див. табл. 2) акцент зроблено на матеріальних активах в господарській діяльності, тобто на виробничих основних засобах. Натомість поняття основні засоби у Положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку ( П(С)БО 7 «Основні засоби») враховує як основні, так і невиробничі засоби [11].

Таблиця 2

### Сутність поняття «основні засоби» згідно нормативно-правових актів

Нормативний документ, джерело	Визначення
Податковий кодекс України [7]	– це матеріальні активи, у тому числі запаси корисних копалин наданих у користування ділянок надр (крім вартості землі, незавершених капітальних інвестицій, автомобільних доріг загального користування, бібліотечних і архівних фондів, матеріальних активів, вартість яких не перевищує 6000 гривень, невиробничих основних засобів і нематеріальних активів), що призначаються платником податку для використання у господарській діяльності платника податку, вартість яких перевищує 6000 гривень і поступово зменшується у зв'язку з фізичним або моральним зносом та очікуваний строк корисного використання.
П(С)БО №7 «Основні засоби» [8]	– це матеріальні активи, які підприємство/установа утримує з метою використання їх у процесі виробництва/діяльності або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік).
Міжнародний стандарт бухобліку №16 (МСБО -16) «Основні засоби» [9]	– це матеріальні об'єкти, що їх: а) утримують для використання у виробництві або постачанні товарів чи наданні послуг для надання в оренду або для адміністративних цілей; б) використовуватимуть, за очікуванням, протягом більше одного періоду.

Джерело: угруповано автором на основі опрацьованих джерел [7-9].

На сьогоднішній день в країні сформувалася ситуація, яка характеризується несприятливим станом використання та забезпеченості основними засобами на підприємствах. Це в першу чергу обумовлено досить великим ступенем зношеності виробничих засобів (табл. 3) і відповідно низьким рівнем модернізації засобів виробництва [10]. Так, після 2014 р. (табл.

3) первісна вартість основних засобів має тенденцію до зниження (у 2017 р. у порівнянні з 2014 р. зменшилась на 43,8%) і відповідно зростає залишкова вартість (у 2017 р. порівняно з 2014 р. вона збільшилась на 52,8%). Крім того, ступінь зносу з 2012 р. по 2014 р. має тенденцію до збільшення – це є негативним чинником у діяльності підприємств, але з 2014 р. по 2017 р. ми спостерігаємо зменшення ступеню зносу на 28,1%. В останній час у промисловості України спостерігаються найбільш різкі зміни вартості основних засобів (рис.1) і оскільки з 2014 р. все більш гостро стають проблеми запобігання процесів деіндустріалізації, то проблеми забезпечення відтворювального процесу відбуваються саме на промислових підприємствах. У роботах [14; 15; 16] наведено детальний аналіз цих проблем для умов вітчизняних підприємств. Так, у праці [15] відмічалось загострення проблеми забезпечення сталого розвитку вітчизняних підприємств «в сучасних складних умовах втрати традиційних ринків збуту експортоорієнтованими підприємствами» та «визнання сучасних перешкод в забезпеченні сталого розвитку підприємств». Це в першу чергу обумовлено тим, що рівень забезпеченості сучасними основними засобами відіграє важливу роль у виробничій діяльності підприємств і від нього залежить якість, повнота та своєчасність виконання наміченого плану виробництва підприємства [10].

Таблиця 3

**Динаміка вартості та зносу основних засобів вітчизняних підприємств**

Роки	Первісна вартість, млн. грн.	Залишкова вартість, млн. грн.	Ступінь зносу, %
2012	9 148 017	2 135 987	76,7
2013	10 401 324	2 356 962	77,3
2014	13 752 117	2 274 922	83,5
2015	7 641 357	3 047 839	60,1
2016	8 177 408	3 428 908	58,1
2017	7 733 905	3 475 242	55,1

Джерело: побудовано автором на основі опрацювання статистичних даних [13].

Примітка: з 2015 – без Криму та зони АТО

Отже, в період з 2014 р. по 2016 р. (рис.1) існувала тенденція до певного оновлення основних засобів, але вже з 2017 році за усіма трьома видами економічної діяльності відбулося зменшення вартості основних фондів: по добувній промисловості і розробленні кар'єрів – на 16 333 млн.грн. (на 4,3%), по переробній промисловості - на 900 694 млн.грн. (на 54,4%), по постачанню електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря - на 977 172 млн.грн. (на 56,3%).

### Вартість основних засобів України за видом економічної діяльності «промисловість» з 2014 по 2017 р.

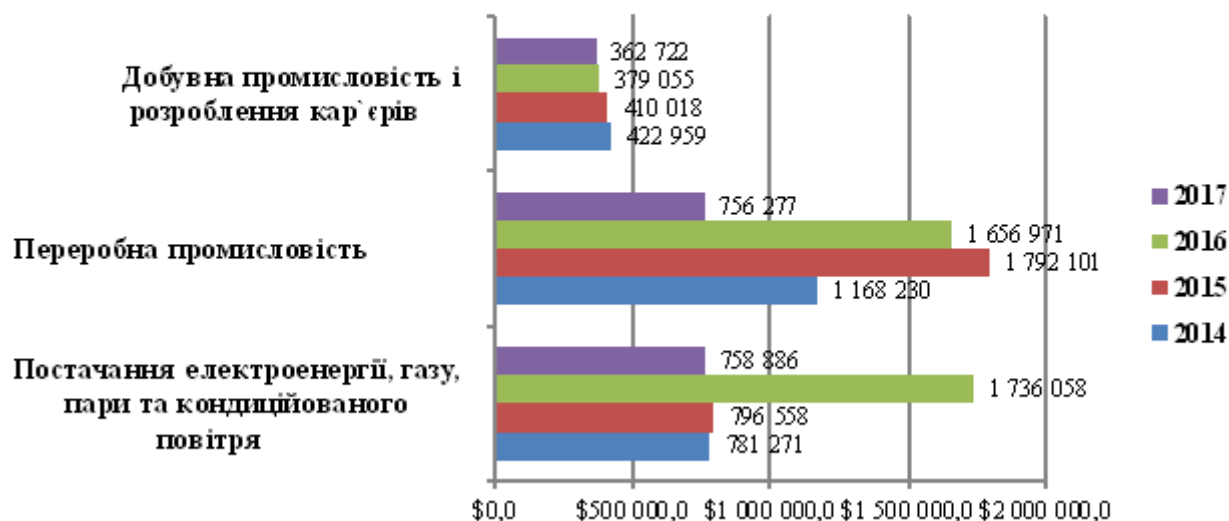


Рис.1. Динаміка вартості основних засобів України у промисловості

Джерело: побудовано автором на основі опрацьованих статистичних даних [13].

Вітчизняні фахівці [14; 15; 16] відзначають різке погіршення ефективності використання основних засобів за останній час в Україні. Так, зокрема у роботах [14; 15; 16] відзначалося, що зношеність основних виробничих засобів базових підприємств промисловості «уповільнюють процеси загального сталого розвитку в Україні» [15, с.84; 16, с. 101], що пов'язано з такими процесами в країні, як: «неповне завантаження виробничих потужностей; повільні темпи оновлення основних засобів, використання фінансових ресурсів не на власні розробки, а на купівлю вже готових машин, обладнання та програмного забезпечення (замість інвестування в оновлення основних засобів, переважно кошти від випуску продукції спрямовувались на споживання)» [16, с. 101].

Варто погодитись з пропозиціями, які висловлені у роботі [16], щодо необхідності «державної підтримки нової промислової політики, яка була б спрямована на здійснення стратегії індустріалізації економіки, створення сприятливих пільгових умов для індустріальних парків, високотехнологічних інноваційних кластерів, котрі відповідають найкращому світовому досвіду для виготовлення конкурентоспроможної на внутрішньому, європейському та міжнародних ринках кінцевої продукції високого ступеня переробки; зняття через дерегуляцію обмежень, які уповільнюють розвиток бізнесу, надання преференцій підприємствам для стимулювання інноваційної діяльності для відродження промислового потенціалу; залучення капіталу приватних інвесторів у розвиток, модернізацію та технічне переоснащення приватизованих підприємств, надання гарантій з боку держави інвесторам для залучення інвестицій в розвиток рентабельних виробництв (нерентабельні потрібно

закривати) продукції з високою доданою вартістю та в відродження підприємств, які розташовані у східних регіонах (виробництва вугільної, металургійної, машинобудівної, хімічної промисловості), що забезпечували значну частину внутрішнього промислового виробництва та експорту, а також в інших традиційно промислових регіонах» [16, с.100].

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Мордвінцева Т. В., Стулей К.О. Основні засоби підприємства: економічна сутність. *Сталий розвиток економіки*. 2013. Вип. № 2. С. 90-94.
2. Бабаєв Ю. А. Теорія бухгалтерського обліку. – К.: Вища школа, 2007. – 692 с
3. Бабяк Н.Д. Амортизаційні відрахування як фінансове джерело відтворення основних засобів підприємств. *Вісник Сумського державного університету*. Серія «Економіка». 2005. Вип. № 10(82). С. 177–185.
4. Гречко С.М. Особливості визнання основних засобів в цілях бухгалтерського обліку та оподаткування. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2011. Вип. № 3(21). С. 23–31.
5. Коваленко О.В., Громова І.В. Напрями підвищення ефективності використання основних фондів підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2014. Вип. №7. С. 20–27.
6. Неміш Ю.В. Поняття «основні засоби» у сучасних наукових дослідженнях. *Аграрна економіка*. 2012. Т. 5. № 3–4. С. 181–187.
7. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755–VI. / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17>
8. Основні засоби: Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 27 квітня 2000 р. за № 92 [Електронний ресурс]. – URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0288-00>
9. Основні засоби: міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16: аналітичні матеріали. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – URL: [www.minfin.gov.ua](http://www.minfin.gov.ua)
10. Ковальчук Н.О., Побіжан Т.А. Аналіз стану основних засобів на підприємствах України. *Молодий вчений*. 2017. Вип. №10 (50). С. 910-913.
11. Жадан Т.А., Лозова Н.В. Економічна сутність основних засобів підприємства: обліковий аспект. *Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання*. 2015. Вип. №8. – С. 1112-1116
12. Кулько І.В. Оцінювання та аналіз основних виробничих фондів підприємства. *Економіка та підприємництво*. 2013. Вип. №3 (72). С. 166-169.
13. Державна служба статистики України: офіційний сайт. – [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. (остання дата звернення - 12.10.2018 р.).
14. Згуровський М.З. Форсайт та побудова стратегії соціально-економічного розвитку України на середньо-строковому (до 2020 року) і

довгостроковому (до 2030 року) часових горизонтах [Електроний ресурс]. *Науковий журнал НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського»* – Київ: Вид-во «Політехніка», 2016. 184 с. – URL: <http://wdc.org.ua/sites/default/files/WDC-IASA-FORESIGHT-2016.pdf>(остання дата звернення - 12.10.2018 р.).

15. Латишева О.В. Основні тенденції розвитку, перспективи та можливості забезпечення сталого розвитку машинобудівних підприємств в Україні. *Науковий журнал "Економічний вісник Донбасу"*, Київ – Старобільськ, 2017. Вип. № 1(47). с. 215, С.82-88.

16. Латишева О.В. Аналіз стану економічної складової сталого розвитку промислових підприємств України. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: збірник наукових праць*. - Маріуполь: ДВНЗ "ПДТУ". 2016. Вип. №14. 300 с., С.95-103

## СЕКЦІЯ 2. ПРАВО

**Кириленко Є.В.**, студентка групи ПОБ-1,  
спеціальність «081 - Право»,  
Науковий керівник: **Каменська О.О.**, к.е.н.,  
доцент кафедри обліку, аудиту та економічного аналізу,  
ПВНЗ «Донецький університет економіки та права», м. Бахмут.

### АНАЛІЗ СИСТЕМИ ПРИНЦИПІВ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Питання дослідження суті та класифікації принципів публічного адміністрування є досить поширеним у фаховій літературі [1-10].

Зараз класифікації принципів публічного адміністрування є різноманітними і, залежно від позиції їх автора [1-10], з різним рівнем деталізації. Варто констатувати, що принципи адміністративного права традиційно у дослідженій літературі [1-10] поділяють на: загальні та спеціальні, при цьому загальноприйнятим підходом є визначення теоретичних та практичних аспектів вказаних принципів [1; с.156].

Практично кожен з цих принципів можна розкласти на складові частини та визначити принципи його формування, функціонування та застосування. Під загальними принципами публічного адміністрування розуміють універсальні закономірності, відносини і процеси, притаманні публічному адмініструванню і забезпечують стабільність системи інституційного забезпечення публічного адміністрування [1; с.154-158].

Серед загальних принципів публічного адміністрування можна виділити такі (рис.1):

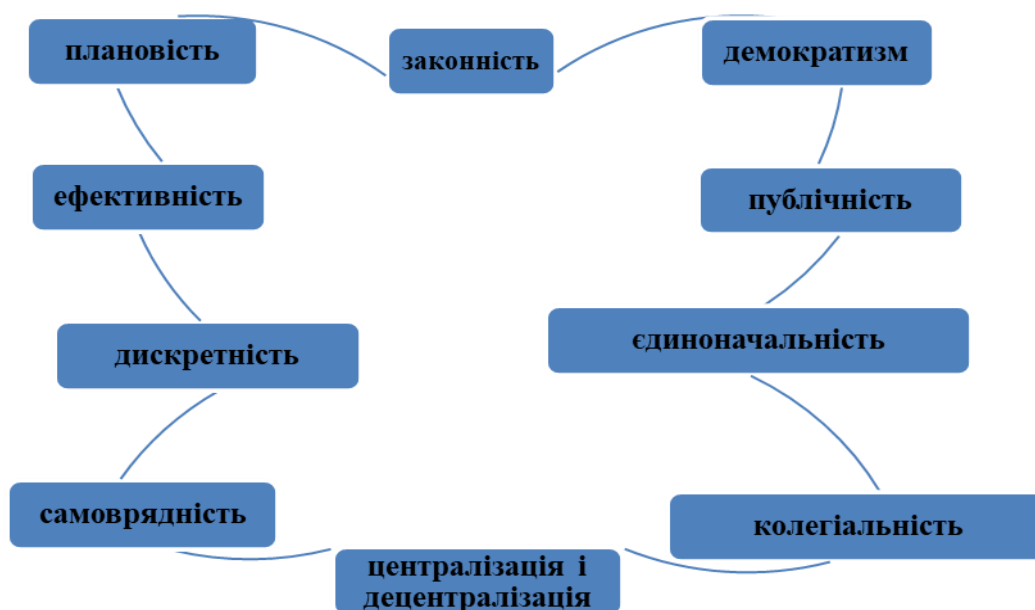


Рис.1. Принципи публічного адміністрування

Джерело: побудовано автором на підставі опрацювання [1; С.158]

Проблематиці аналізу принципів публічного адміністрування присвячена також робота одного з фундаторів дослідження адміністрування Б. Гай Петерсу (Peters B. Guy) [2], в якій він виокремив такі основні принципи:

– принцип територіальності – відповідно до якого адміністративно територіальний устрій впливає на систему та структуру органів публічного адміністрування;

– принцип мериторичності (тобто той, що стосується суті, змісту) – відповідно до якого формується необхідність визначення типових процедур і вмінь, які становлять сутність публічного адміністрування;

– принцип об'єктності – відповідно до якого органи публічного адміністрування концентруються навколо визначених об'єктів діяльності, а всередині організації – концентрації за таким принципом працівників; – принцип функціональності – полягає у розподілі завдань між суб'єктами публічного адміністрування з метою реалізації чітко визначених цілей [1, С.158; 2].

Вітчизняний фахівець Шура Н.О. [3] виділяє такі принципи, як верховенство закону; об'єктивність, пропорційність; незловживання владою; службове співробітництво; ефективність; субсидіарність; єдине вікно; демократичність; соціальна справедливість тощо [3, с.262].

В цьому контексті В. Авер'янов [5] зазначає, що «загальні принципи мають фундаментальне значення для всієї галузі адміністративного права. Як правило, вони виявляються і деталізуються в принципах спеціальних, характерних для окремих інститутів адміністративного права: принципах державної служби, принципах адміністративної відповідальності, принципах адміністративного процесу тощо» [5, с. 82; 1, с.158].

Вищенаведені підходи до класифікації принципів адміністрування, як відмічає Максименцева Н.О. у власному дослідженні, «демонструють тенденцію, яка наразі притаманна для розвитку управлінських наук у цій частині» [1, с.154-158].

Отже, ми схильні підтримати думку вітчизняних фахівців [1, с.154-158; 4, с. 82], які вважають, що «для досягнення повного, чіткого розуміння досліджуваного явища, відмежування його від інших явищ правової дійсності, необхідно провести класифікацію принципів адміністративного права, принципів публічного адміністрування в цілому, принципів публічного адміністрування ...»

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Максименцева Н. О. Публічне адміністрування у галузі використання і охорони надр в Україні: дисертація на здобуття наукового ступеня д.юр. н. за спец. 12.00.07 “Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право”. МОН України; Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара; Національний юридичний університет ім.



Ярослава Мудрого, Харків – 2018, с. 608. URL: [http://nauka.nlu.edu.ua/download/diss/Maksimenceva/d\\_Maksimenceva.pdf](http://nauka.nlu.edu.ua/download/diss/Maksimenceva/d_Maksimenceva.pdf)

2. Peters B. Guy. *The Future of Governing*. Lawrence (Kan.), University Press of Kansas, 2000 (first published January 1st 1998). 272 p.

3. Шура Н. О. Принципи публічного адміністрування, як регулятори соціально-економічних процесів у національній економіці. Глобальні та національні проблеми економіки. Вип. № 14. 2016. С. 260–263.

4. Битяк Ю. П., Матюхіна Н. П., Ковтун М. С. та ін. *Основи публічного адміністрування: посіб. для підготовки до іспиту; за заг. ред. Н.П. Матюхіної*. Харків: «Право», 2016. 128 с.

5. *Адміністративне право України. Академічний курс: підручн.: у 2 т. Т.1: загальна частина; ред. колегія: В.Б. Авер'янов (голова) та ін. К.: Вид-во «Юридична думка», 2004. 584 с.*

6. Колодій О.Ф., Буник М.З., Петровський П.М. та ін. *Демократичне урядування і публічне адміністрування: проблеми вимірювання й аудиту: наук.-метод. посіб. К.: НАДУ, 2011. 56 с.*

7. Колпаков В. К. Адміністративно-правові відносини: поняття і види. *Юридичний науковий електронний журнал*, 2013. № 1. URL: [http://lsey.org.ua/1\\_2013/ukr/Kolpakov.pdf](http://lsey.org.ua/1_2013/ukr/Kolpakov.pdf)

8. Колесникова К. О. Публічне адміністрування в Україні: огляд літературних джерел. *Теорія та практика державного управління*. 2013. Вип. 3. С. 112-119.

9. Кондратюк Т. В. Становлення порівняльного публічного адміністрування як теоретико-методологічного напряму дослідження механізмів державного управління. *Науковий вісник Академії муніципального управління: збірник наукових праць*. Серія «Управління». К. 2010. № 3. С. 297–305.

10. Мартиненко В. М. Демократичне урядування: проблеми теорії та практики. *Публічне управління: теорія та практика: зб. наук. праць*. Х.: Вид-во «ДокНаукаДержУпр», 2010. № 1. С. 16–22.

11. Шаров Ю. Інноваційні інструменти публічного адміністрування: європейський контекст. *Публічне управління*. Х.: 2010. № 1. С. 5–9.

12. *Публічне адміністрування / укл.: Ю. П. Сурмін та ін.; за ред. Ю.В. Ковбаюка та ін. К.: НАДУ, 2010. 605 с.*

13. Тимцуник В. І. Публічне адміністрування: навч. посібн.. URL: <https://studfiles.net/preview/5118174/>

14. Мельтюхова Н., Фомицька Н. Розвиток публічного адміністрування в Україні. *Публічне управління: стратегія реформ 2020: зб. тез XV Міжнар. наук. конгресу (23 квітня 2015 р.)*. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2015. 400 с

**Латишева О.В.**, к.е.н,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ЕКОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА В УКРАЇНІ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Екологічна безпека, що «досягається шляхом належної охорони навколишнього природного середовища та раціонального використання природних ресурсів виступає невід'ємною умовою сталого економічного та соціального розвитку України. З цією метою Україна здійснює на своїй території екологічну політику, спрямовану на збереження безпечного для існування живої і неживої природи навколишнього середовища, захисту життя і здоров'я населення від негативного впливу, зумовленого забрудненням навколишнього природного середовища, досягнення гармонійної взаємодії суспільства і природи, охорону, раціональне використання і відтворення природних ресурсів. Існуюче в Україні законодавство повинно визначати правові, економічні та соціальні основи забезпечення екологічної безпеки в інтересах нинішнього і майбутніх поколінь.» [1, с. 466]

Термін «екологічна безпека» з'являється лише в другій половині ХХ століття у США, а потім в резолюціях Генеральної Асамблеї ООН 1986-1987 років, розглядається на міжнародних форумах та конференціях у якості складової міжнародної та національної безпеки. На території сучасної України термін «екологічна безпека» вперше використаний у постанові ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР «Про корінну перебудову справи з охорони природи в країні» від 7 січня 1988 р., пізніше у Декларації про державний суверенітет України від 16 липня 1990 р., в Законі України «Про охорону навколишнього природного середовища» від 25 червня 1991 р., в Конституції України від 28 червня 1996 р. та ін. Було також зроблено спробу впровадити проект закону «Про екологічну (природно-техногенну) безпеку України». [1, с. 89]

Згідно з положеннями статей 16 та 17 Конституції України [2], екологічна безпека є складовою частиною національної безпеки України, рівень її забезпечення співвідноситься з рівнем забезпечення національної безпеки [2].

У ст. 50 закону України «Про охорону навколишнього природного середовища» екологічна безпека подається як «...такий стан навколишнього природного середовища, при якому забезпечується попередження погіршення екологічної обстановки та виникнення небезпеки для здоров'я людей, що гарантується здійсненням широкого комплексу взаємопов'язаних екологічних, політичних, економічних, технічних, організаційних, державно-правових та інших заходів» [3].

Однак деякі науковці, такі як: Ю. А. Краснова, М.В. Краснова, Г.І. Балюк, А.Г. Бобкова та ін. [1; 4; 13; 14] вважають, що дане визначення не розкриває всю сутність, не враховує основні аспекти та ознаки екологічної безпеки як комплексного поняття. Так, наприклад, Ліпкан В.А. у роботі [4] зазначає, що екологічна безпека – це «складова національної безпеки, процес управління системою національної безпеки, за якого державними і недержавними

інституціями забезпечується екологічна рівновага і гарантується захист середовища проживання населення країни і біосфери в цілому, атмосфери, гідросфери, літосфери і космосфери, видового складу тваринного і рослинного світу, природних ресурсів, збереження здоров'я і життєдіяльності людей і виключаються віддалені наслідки цього впливу для теперішнього і майбутніх поколінь» [4, с. 261].

Отже, екологічна безпека зазвичай у наукових колах та законодавчій базі [1 - 14] розуміється або як «відсутність ризику виникнення небезпечних ситуацій на промислових та інших підприємствах» або «пов'язується з еколого-енергетичною кризою, зростаючим дефіцитом природних ресурсів, загостренням продовольчої кризи, зміною клімату внаслідок надмірного техногенного навантаження на довкілля, надмірним видобуванням корисних копалин, забрудненням морського середовища, виснаженням морських біологічних ресурсів, використанням генетично модифікованих організмів, виникненням екологічно небезпечних військових конфліктів» [1, с. 89].

Варто погодитись з думкою Гулак О.В., яка вважає, що, «принаймні, на принциповому, декларативному рівні категорія екологічної безпеки дістала чіткого відображення в основних нормативних актах...» [5, с.148].

Крім того, екологічна безпека узгоджується із загальноприйнятим розумінням поняття безпеки, яке походить від англійського слова «security», що означає «стан захищеності». В цьому контексті конституційними засадами [2] терміну «екологічна безпека» є положення статті 3, яка визнає людину найвищою соціальною цінністю, що підлягає особливій охороні, а також ст. Основного Закону [2], якою проголошено «право кожного на безпечне для життя та здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди, та кореспондуючий цьому праву обов'язок держави щодо забезпечення екологічної безпеки і підтримання екологічної рівноваги на території України, подолання наслідків Чорнобильської катастрофи (ст. 16)» [1, с.50].

Проведений аналіз законодавчої бази [2;3;6-10] та фахової літератури [1; 4; 5; 13; 14] дозволяє констатувати, що зараз існує розмежування таких важливих для еколого-правової науки понять як «екологічна безпека», «раціональне використання природних ресурсів», «охорона навколишнього природного середовища».

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Краснова Ю. А. Право екологічної безпеки в Україні. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спец. 12.00.06 – земельне право; аграрне право; екологічне право; природоресурсне право (081 – Право). Національний університет біоресурсів і природокористування України; МОН України; Інститут економіко-правових досліджень національна академія наук України. Київ. 2018, с. 490.
2. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. – 1996. № 30. – Ст. 141.

3. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25 червня 1991 р. № 1264. – [Електронний ресурс] – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1264-12/page3>
4. Ліпкан В. А. Національна безпека України : навч. посіб. / В. А. Ліпкан. – К. : Кондор, 2008. – 552 с.
5. Гулак О. В. До питання правового регулювання забезпечення екологічної безпеки в Україні. *Международный научный журнал*. 2016, № 2, С.145-148
6. Про Основні напрями державної політики України у галузі охорони довкілля, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки: Постанова Верховної Ради України від 5 березня 1998 р. № 188. – [Електронний ресурс] – URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/188/98-%D0%B2%D1%80>
7. Про Концепцію (основи державної політики) національної безпеки України: Постанова Верховної Ради України від 16 січня 1997 р. № 3. – [Електронний ресурс] – URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3/97-%D0%B2%D1%80>
8. Про основи національної безпеки України: Закон України від 19 червня 2003 р. № 964. – [Електронний ресурс] – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/>.
9. Про правовий режим території, яка зазнала радіоактивного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 27 лютого 1991 року № 791а. – [Електронний ресурс] – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/>.
10. Про обов'язкове страхування відповідальності суб'єктів господарювання, діяльність яких становить підвищену екологічну небезпеку: Проект Закону України від 9 липня 2015 р. № 2327а. – [Електронний ресурс] – URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc2\\_5\\_1\\_J?ses=10009&num\\_s=2&num=&date1=&date2=&name\\_zp](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc2_5_1_J?ses=10009&num_s=2&num=&date1=&date2=&name_zp)
11. Про затвердження Нормативів екологічної безпеки водних об'єктів, що використовуються для потреб рибного господарства, щодо гранично допустимих концентрацій органічних та мінеральних речовин у морських та прісних водах (біохімічного споживання кисню (БСК-5), хімічного споживання кисню (ХСК), завислих речовин та амонійного азоту): наказ Міністерства аграрної політики та продовольства України від 30.07.2012 р. № 471. *Офіційний вісник України*. 2012. № 66. Ст. 2714.
12. Про Порядок розроблення та затвердження нормативів екологічної безпеки атмосферного повітря: постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2002 р. № 299. *Офіційний вісник України*. 2002. № 12. Ст. 571.
13. Куян І.А. Адміністративна відповідальність за екологічні правопорушення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2001. 18 с.
14. Проблеми права екологічної безпеки : навч. посіб. / М.В. Краснова, Г.І. Балюк, А.Г. Бобкова [та ін.] ; під заг. ред. М.В. Краснової та Р.С. Кіріна; відп. ред. В.І. Андрейцев; М-во освіти і науки України; Київ. нац. ун-т, Нац. гірн. ун-т. – Дніпро: НГУ, 2016. – 575 с.

**Міхєєв О.Ю.**, студент групи ПОБ-1,  
спеціальність «081 - Право»,  
Науковий керівник: **Романенко О.В.**,  
адвокат обласної колегії адвокатів, викладач  
ПВНЗ «Донецький університет економіки та права»,  
м. Бахмут

## **ДОСЛІДЖЕННЯ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ З АДМІНІСТРАТИВНИМИ ПРАВОПОРУШЕННЯМИ**

Адміністративні правопорушення в силу своєї поширеності завжди негативно впливали на життя в суспільстві, спричиняли значну шкоду правам та інтересам громадян [1]. У зв'язку з цим фахівці з питань теорії держави і права, в особливості науковці в галузі адміністративного права, а саме: В. Б. Авер'янов, О. Ф. Андрійко, Т.І. Биркович, К. Л. Бугайчук, С. С. Василів [2], І. П. Голосніченко, Є. В. Додін, О. Л. Жильцов, Ю.І Ковальчук [1] Д. М. Лук'янець, О. М. Якуба та ін., багато уваги приділяли дослідженню стану правопорушень в рамках адміністративного права. [1-3; 6; 7 та ін.]

Вітчизняне адміністративне право виходить з безумовного пріоритету прав та свобод людини і громадянина, а отже забезпечення повноти реалізації цих прав у публічних відносинах особи та державних органів, які уповноважені розглядати справи про адміністративні правопорушення, є вагомим важелем гарантування державою їх дотримання. Виключно конституційне закріплення прав громадян не гарантує швидкого і справедливого розгляду та вирішення справ про адміністративні правопорушення, що зумовлює необхідність подальшого дослідження провадження у справах про адміністративні правопорушення в рамках адміністративного права. [2, с.3]

В адміністративно-правовій літературі часто висловлюється точка зору, що держава повинна створити механізм реагування на адміністративні правопорушення, який би гарантував оперативне застосування заходів адміністративного впливу до винних осіб і одночасно виключав будь-які прояви беззаконня і свавілля щодо громадян. Серед заходів адміністративного впливу, які застосовуються до правопорушників, особливе місце займає адміністративна відповідальність, оскільки саме вона виражає негативну державну оцінку здійсненого діяння. Тому важливе значення має проблема вдосконалення діяльності суб'єктів адміністративної юрисдикції, зокрема органів і осіб відповідних посадових категорій, правомочних розглядати і вирішувати справи про адміністративні правопорушення [2, с.12; 2, с. 186-187].

Статистична інформація [4;5], яка підготовлена на підставі державного статистичного спостереження "Додержання вимог адміністративного законодавства" про адміністративні правопорушення (проступки), під якими визнається «протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на

встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність» [4, с.2], формується по Україні в цілому та регіонах і дозволяє простежити динаміку адміністративних правопорушень і розмір заподіяної адміністративними правопорушеннями майнової шкоди (рис.1). Так, розмір заподіяної адміністративними правопорушеннями майнової шкоди становив 92,2 млн.грн, яку було відшкодовано на 28,4%. Найбільшу майнову шкоду завдано адміністративними правопорушеннями у сфері охорони природи, використання природних ресурсів, охорони культурної спадщини (87,1%).

**Особи, на які накладено адміністративні стягнення**

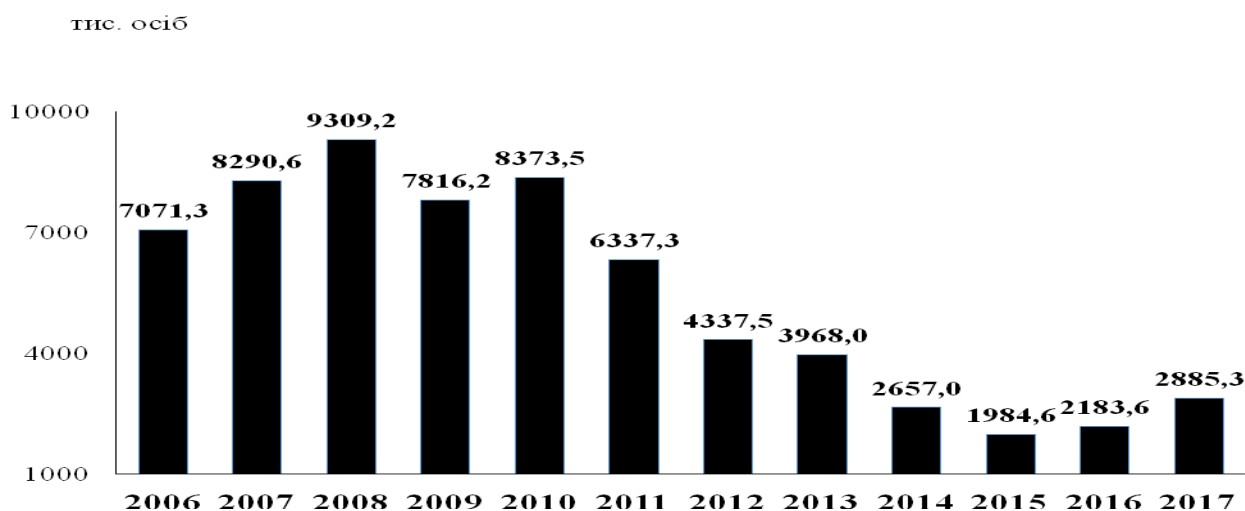


Рис.1 - Динаміка осіб, на які накладено адміністративні стягнення

Джерело: Державна служба статистики України [4;5]

- Всього виявлено злочинів (за даними Генеральної прокуратури України)
- Всього засуджено осіб (за даними Державної судової адміністрації України)
- Кількість осіб, притягнутих до адміністративної відповідальності, (тис. осіб)

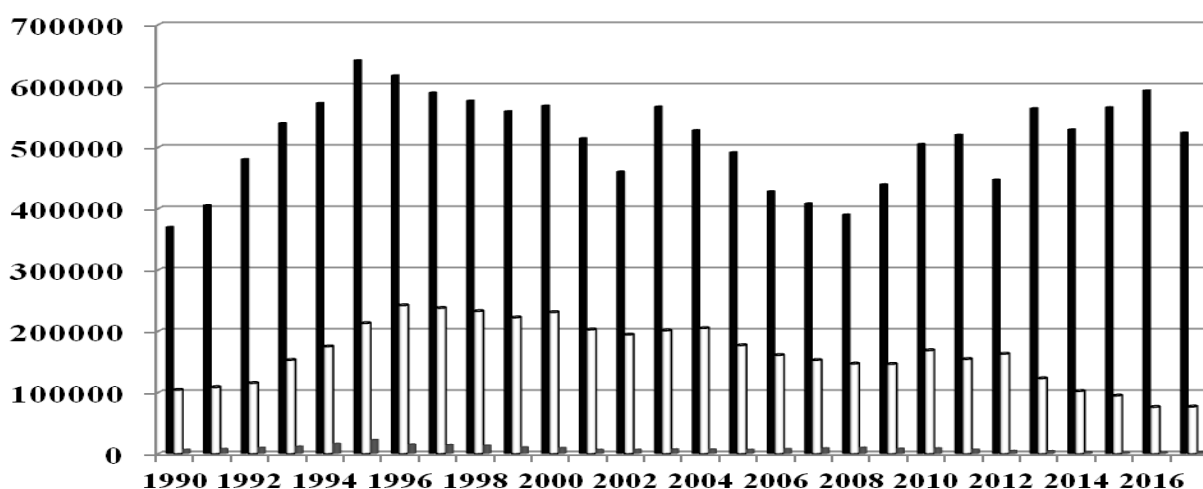


Рис.2 - Динаміка правопорушень в Україні

Джерело: побудовано на підставі даних Державної служби статистики України [4;5]\*

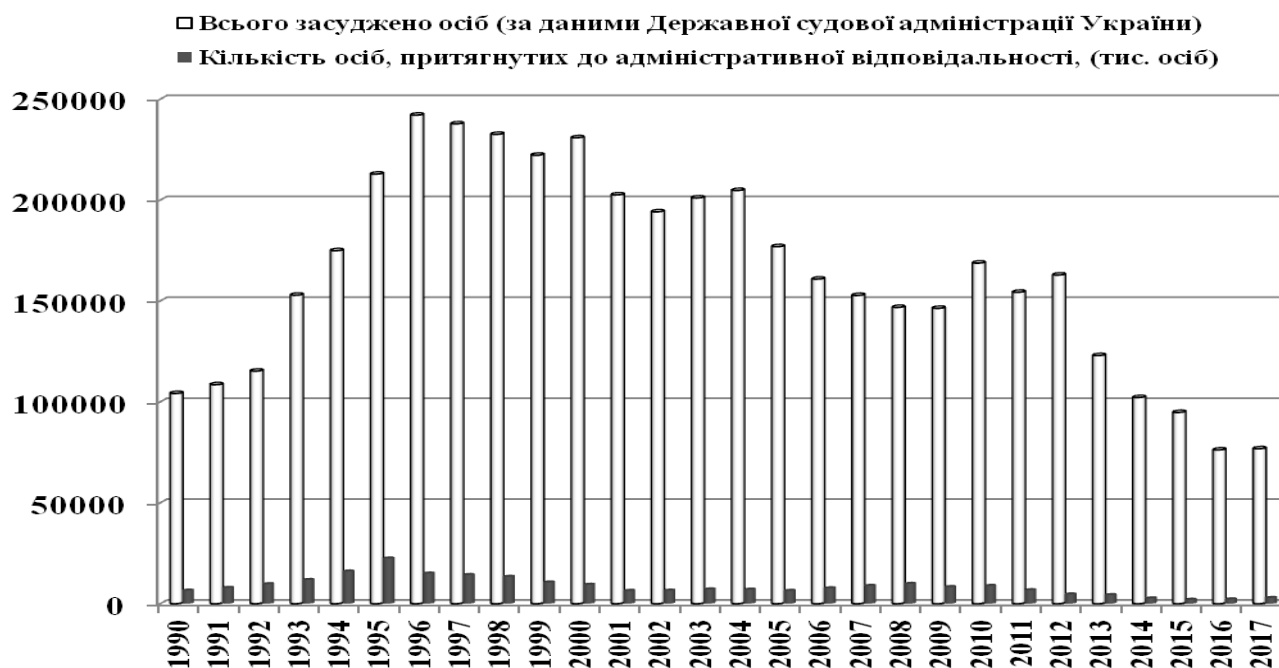


Рис. 3 - Динаміка засуджених та притягнутих до адміністративної відповідальності в Україні

Джерело: побудовано на підставі даних Державної служби статистики України [4;5]\*



Рис. 4 - Динаміка розглянутих судами цивільних справ в Україні

Джерело: побудовано на підставі даних Державної служби статистики України [4;5]\*

\*Примітка: до 2014 р. - ураховуючи дані тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя (у т.ч. за січень–березень 2014 р. ), після 2014 р. - ураховуючи всі повідомлення про злочини, які вчинені на тимчасово окупованій території та зареєстровані іншими територіальними органами досудового розслідування.

Отже, в зв'язку з проблемами у судочинній системі, зокрема проблемі не доукомплектування судів, спостерігається ситуація (рис. 1 - рис. 6), коли суди з об'єктивних причин не здатні розглядати ту кількість справ про правопорушення, які подаються на розгляд. За даними судової статистики і Державної судової адміністрації України, у 2017 році (рис. 7) в місцевих і апеляційних судах перебувало на розгляді майже 3,9 млн. справ і матеріалів (з 2015 р. щорічно надходить близько 3,4 млн. справ і матеріалів). Слід зазначити, що у 2017 році змінилася штатна чисельність суддів місцевих та апеляційних судів, при цьому ще чимало посад залишаються вакантними. Тривалий час не вирішується питання про призначення нових суддів, обрання суддів на посади безстроково та переведення суддів. Є окремі суди, де немає жодного судді, які мають право здійснювати правосуддя. Така ситуація збільшує навантаження на суддів, які мають повноваження і негативно впливає на оперативність і якість розгляду справ. Середньомісячна надходження розраховується на всю штатну чисельність суддів, а за наявності вакансій фактичне навантаження виходить більшою.

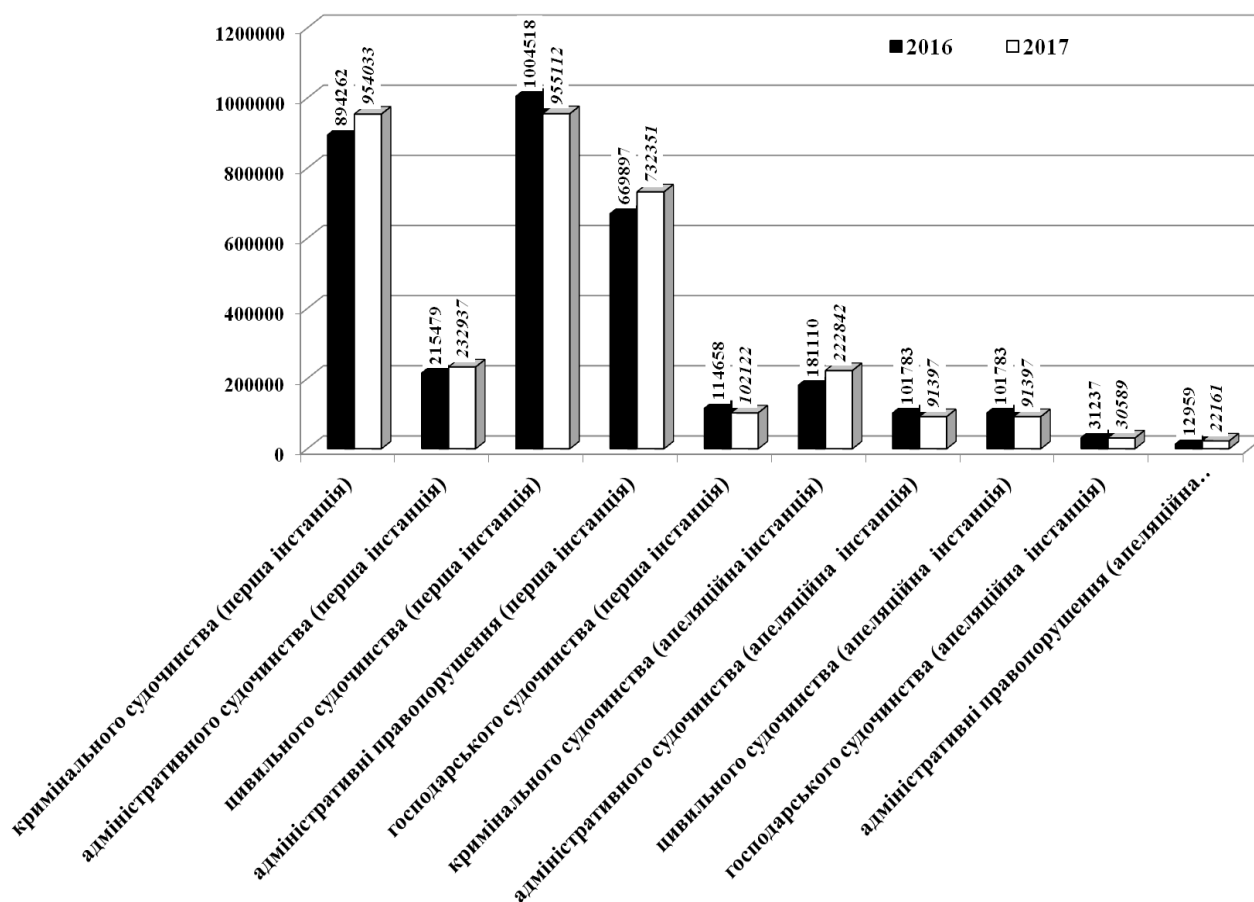


Рис. 5 - Надійшло справ і матеріалів в суди (по видам судочинства)

Джерело: побудовано на підставі даних Державної служби статистики України [4;5]\*



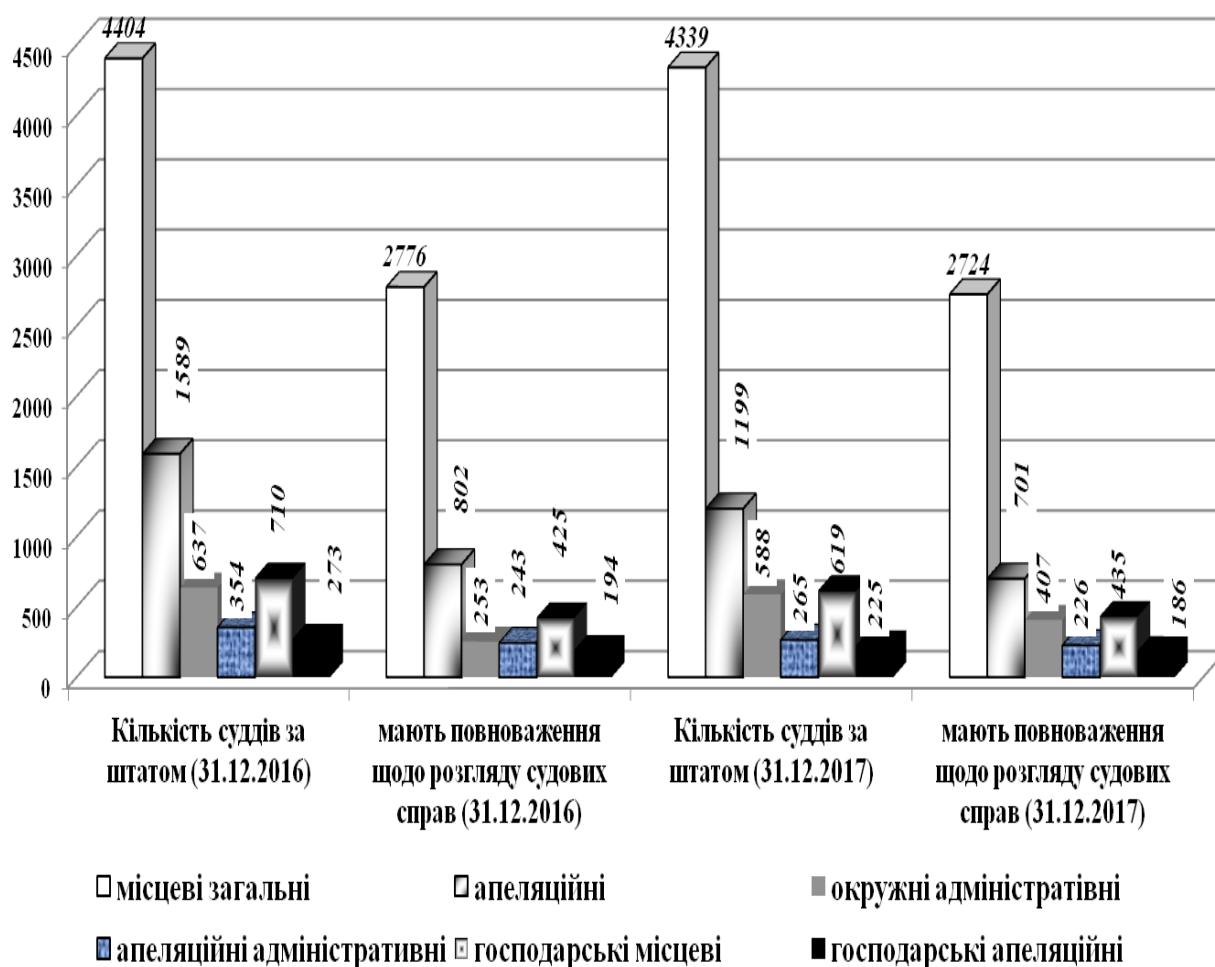


Рис. 6 - Чисельність суддів в місцевих та апеляційних судах України

Джерело: побудовано на підставі даних Державної служби статистики України [4;5]\*

На діаграмі (рис. 7) представлено середньомісячне надходження справ і матеріалів на одного суддю в 2017 році в розрізі місцевих судів. Слід зазначити, що серед місцевих загальних судів велике навантаження мають судді в судах, розташованих у великих містах (обласних центрах), а також судді міських і районних судів. Протягом 2017 р. судами першої та апеляційної інстанції розглянуто 3,3 млн. справ і матеріалів (86% від загальної кількості, які перебували на розгляді в судах, в 2016 році - 87,2%). Незважаючи на кадровий дефіцит суддів, який утворився ще в 2016 році, судами розглянуто 96,6% справ, що надійшли на розгляд протягом 2017 року. [8]

Загалом, в 2017 р. до адміністративної відповідальності притягнуто 383,7 тис. осіб., основне покарання у виді штрафу застосовано до 326,3 тис. осіб на загальну суму 2353,7 млн. грн. (рис. 8).

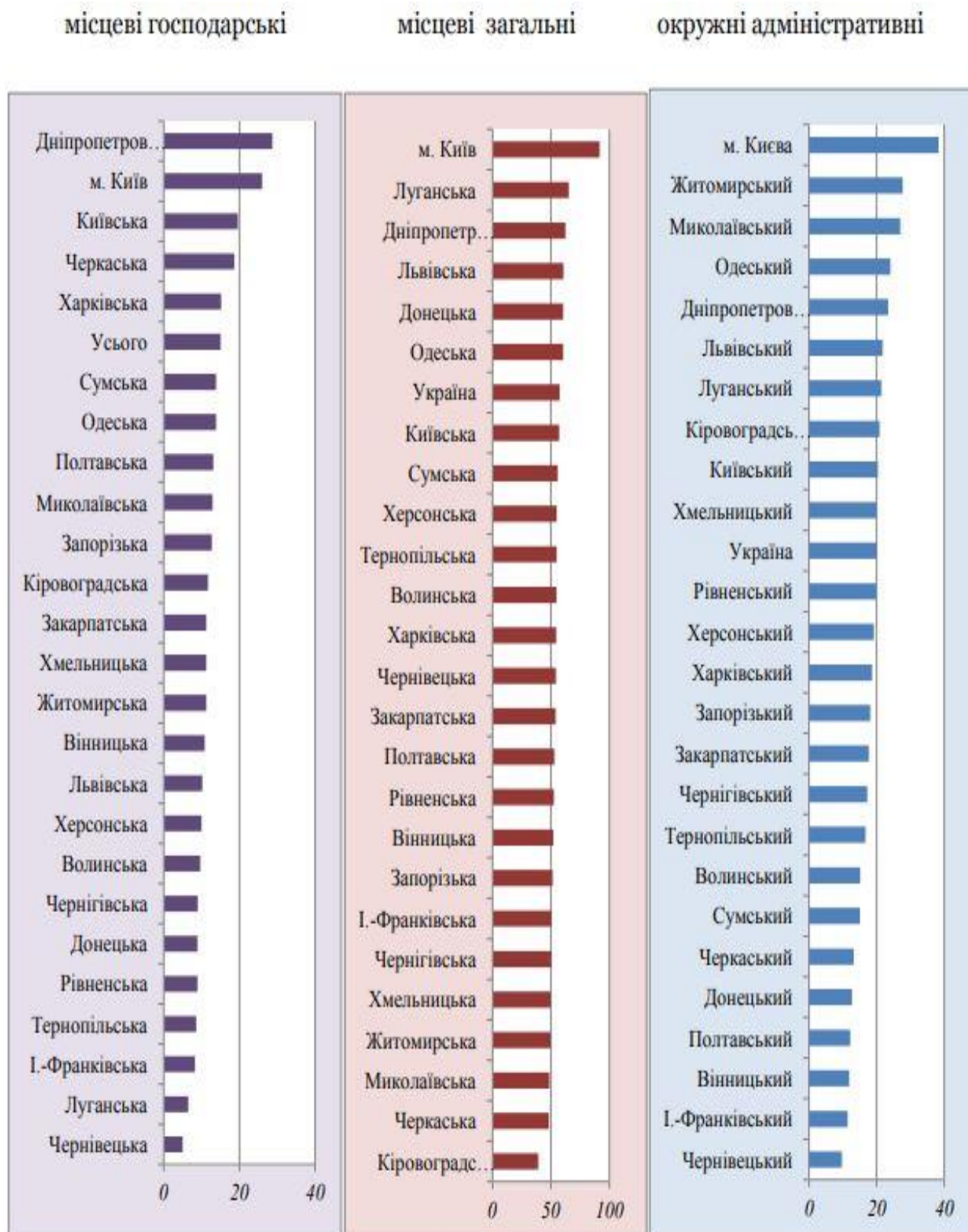


Рис. 7 - Середньомісячна надходження справ і матеріалів на одного суддю місцевого суду у 2017 році

Джерело: [8]

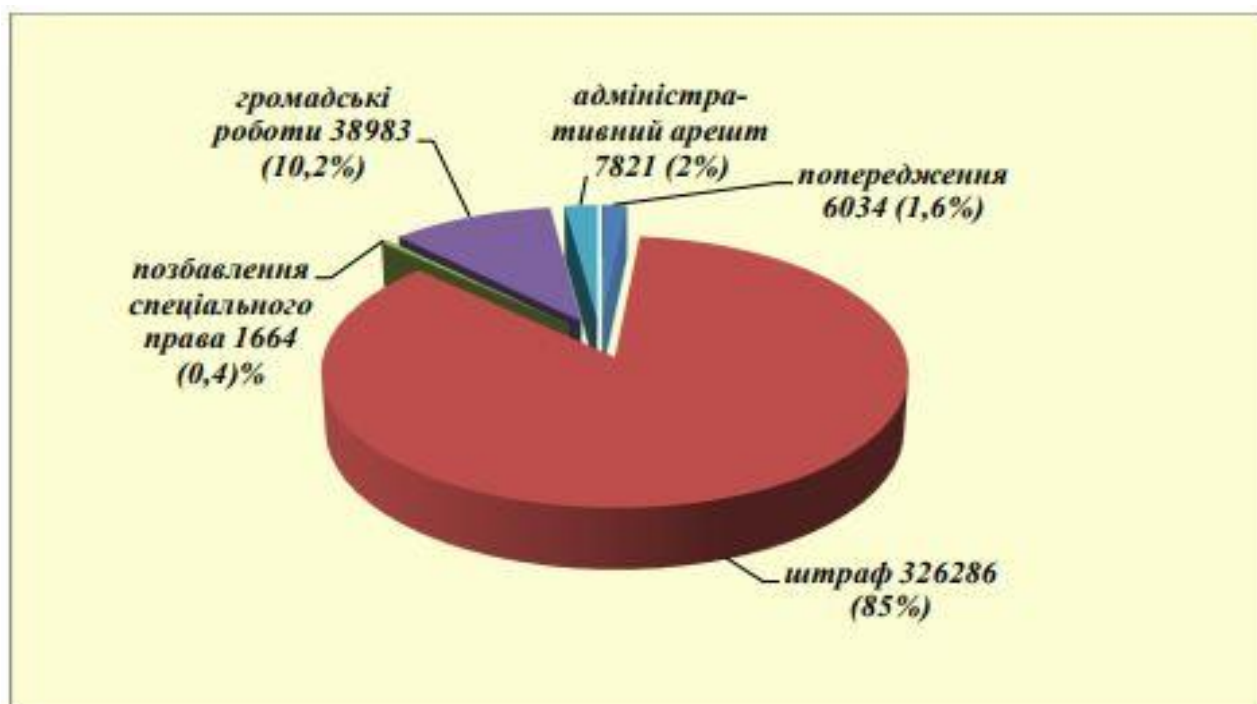


Рис. 8 - Основні види адміністративних стягнень  
Джерело: [8]

Переважає більшість штрафів (рис. 8) накладено за порушення правил Митного кодексу України - 1401,2 млн. грн., з них 1335,1 млн. грн. - стаття 483 «Переміщення або дії, спрямовані на переміщення товарів через митний кордон України з приховуванням від митного контролю»; застосовані заходи впливу (рис.6): попередження - 6034 (1,6%), штраф - 326286 (85%), позбавлення спеціального права - одна тисяча шістьсот шістьдесят чотири (0,4%), громадські роботи - 38983 (10,2%), адміністративний арешт 7821 (2%). [8]

Місцеві господарські суди у 2017 році розглянули 76,4 тис. господарських справ, що на 10,9% менше, ніж роком раніше. У структурі розглянутих господарських справ, як і раніше, переважають майнові спори, що виникають при виконанні господарських договорів та з інших підстав, їх частка складає 51,6%. [8]

Саме тому на необхідність спрощеної процедури розгляду справ, особливо з приводу адміністративних правопорушень, останній час все більш наполягають судді, прокурори, адвокати та ін.. фахівці з правових питань.

Так, у дослідженні [2] обґрунтована «потреба законодавчого закріплення випадків, коли допускається спрощений порядок розгляду справ про адміністративні правопорушення, у яких випадках застосовується одноособовий розгляд справи (як загальне правило) та за яких умов справа повинна розглядатися колегіально. При вирішенні питання розмежування підвідомчості розгляду справ про адміністративні правопорушення необхідно враховувати здатність того чи іншого органу, посадової особи повно та

неупереджено з'ясувати усі обставини справи, не виходячи при цьому за межі окресленої законом компетенції. Норми, які б регулювали питання визначення та розмежування підвідомчості розгляду справ про адміністративні правопорушення повинні містити наступні обов'язкові елементи, зокрема: – які критерії є визначальними при визначенні категорій справ про адміністративні правопорушення, які уповноважені розглядати судові органи; – якими критеріями окреслюється визначення підвідомчості адміністративно-деліктних справ органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування; – якими правилами відбувається розмежування підвідомчості розгляду справ між посадовими особами, які наділені відповідними адміністративно-юрисдикційними повноваженнями; – за яких обставин повноваження по розгляду та вирішенню справ про адміністративні правопорушення можуть бути делеговані громадським організаціям» [2, с.175].

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ковальчук Ю.І. Неповнолітній як суб'єкт адміністративної відповідальності: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец. 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Київ – 2007, с.21 [Електронний ресурс]. URL: [www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe?...](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?...) (назва з екрану мовою оригіналу, дата звернення 24.11.2018)
2. Василів С.С. Адміністративно-правові засади підвідомчості розгляду справ про адміністративні правопорушення [Текст]: дисертація на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец. 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Львів – 2016, с.245. [Електронний ресурс]. URL: [http://lp.edu.ua/sites/default/files/dissertation/2017/4504/dysertaciyna\\_robota\\_na\\_zdobuttya\\_naukovogo\\_stupenya\\_kandydata\\_nauk\\_vasyliv\\_s.s.pdf](http://lp.edu.ua/sites/default/files/dissertation/2017/4504/dysertaciyna_robota_na_zdobuttya_naukovogo_stupenya_kandydata_nauk_vasyliv_s.s.pdf) (мовою оригіналу, дата звернення 2.11.2018)
3. Шергин А. П. Административная юрисдикция. – М.: Юрид. лит., 1979. – 240 с.
4. Результати розгляду справ про адміністративні правопорушення та кількість осіб, які притягнуті до адміністративної відповідальності, у 2017 році: експрес-випуск №03.04.2018 № 121/0/05.5вн-18. Державна служба статистики України. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (мовою оригіналу, дата звернення 24.11.2018)
5. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua) (дата звернення 24.11.2018)
6. Бугайчук К.Л., Безпалова О.І., Джафарова О.В., Іванцов В.О., Шатрава С.О. Адміністративна відповідальність за правопорушення пов'язані із корупцією [Текст]: практич. посіб.– Харків : Харк. нац. ун-т. внутр. справ. – 2016. – 100 с.

7. Жильцов О.Л. Систематизація законодавства України про адміністративну відповідальність юридичних осіб: сучасний стан та шляхи вдосконалення. *Матеріали міжнародної науково – практичної конференції “Проблеми систематизації законодавства України про адміністративні правопорушення”*: У 2-х. ч., Сімферополь, 2006. – Ч.1. – С.146-150.

8. В судах в 2017 году находилось почти 3,9 млн. дел и материалов: статті та матеріали порталу "Судово-юридична газета". [Електронний ресурс]. URL: <https://sud.ua/ru/news/sud-info/118344-v-sudakh-v-2017-godu-nakhodilos-rochti-39-mln-del-i-materialov> (назва з екрану мовою оригіналу, дата звернення 24.11.2018)

### СЕКЦІЯ 3. ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА ТА ЙОГО ВЗАЄМОДІЇ З ПРИРОДНИМ СЕРЕДОВИЩЕМ

**Вержбицький М.І.**, магістр гр. ЕП 18-1м  
Науковий керівник: **Ровенська В.В.**, к.е.н.,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

#### ІНСТРУМЕНТИ ОЦІНКИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

На даний момент в Україні існує багато кризисних явищ у соціально-економічній сфері. Для подолання цих проблем Україна повинна прямувати до сталого розвитку. Цей перехід означає, що Україна інтегрує з європейським та світовим співтовариством. Тому зараз Україна повинна вживати заходи щодо тісної співпраці бізнесу та держави, бізнесу та суспільства, щоб побудувати стабільний розвиток суспільства. Необхідність розвитку корпоративної стратегії в Україні зумовлена економічною та фінансовою слабкістю і залежністю суб'єктів господарювання, зниженням репутації українських виробників за кордоном, втратою інтересу інвесторів до українських проектів, низькою підтримкою населення країни. Необхідність активізації впровадження принципів соціальної відповідальності в життя суспільства, його правових та економічних інституцій обумовлена залученням України до процесів глобалізації, економічної інтеграції, важливістю створення позитивного іміджу вітчизняних підприємств на міжнародних ринках і на цій основі отримання додаткових конкурентних переваг [1].

При впровадженні в політику держави і бізнесу корпоративно-соціальної відповідальності найголовнішою проблемою стає контроль і оцінка забезпечення КСВ. Аналіз наукових публікацій та світової практики оцінки корпоративної соціальної відповідальності показав, що існує декілька методологічних підходів до оцінки корпоративної соціальної відповідальності: оцінювання відбувається за допомогою соціальної звітності, індексним і рейтинговим, якісними і кількісними методами.

Борзаков Д.В. вважає, що інструментом оцінки прогресу є конкурси, рейтинги та індекси, які дозволяють виробляти ранжування і моніторинг компаній, надати підтримку і заохочення добровільних ініціатив бізнесу в області КСВ, а також сприяє накопиченню позитивного досвіду, привернення уваги до соціально-економічним проблемам. Рейтинги, конкурси, індекси можуть складено різними організаціями (рейтингові агенції, громадські

асоціаціями і фондами. ЗМІ і т.д.), які представляють певні інтереси груп стейкхолдерів [2].

Індексний метод оцінювання КСВ досить поширений в міжнародній практиці. В українських наукових джерелах найчастіше відзначаються: Індекс Domini Social Investment (DSI 400) (оцінюються соціальні, екологічні й управлінські показники найбільших по капіталізації підприємств); Індекс стійкості Доу Джонса (Dow Jones Sustainability Index) (критеріями оцінки виступають економічна основа для розвитку підприємства, соціальна активність, екологічна діяльність); Індекс FTSE4Good (фінансові, соціальні й екологічні показники підприємства), Індекс корпоративної добродійності (Corporate Philanthropy Index); метод Лондонської групи порівняльного аналізу (London Benchmarking Group) (аналіз соціальної залученості підприємства) [3], характеристика яких розглянута в табл.1.

Березіна О. Ю. пропонує методику визначення рейтингу соціальної відповідальності корпорації у сфері трудових відносин. Рейтинг соціальної відповідальності корпорації визначається послідовно: розрахунок 24-ох соціально-трудова показників, згрупованих за 6 предметними областями: загальні показники (індекс соціальної відповідальності, індекс перспективного розвитку, співвідношення соціальних інвестицій та прибутку тощо); показники зайнятості (частка звільнених протягом досліджуваного періоду з ініціативи роботодавця в загальній чисельності працівників, коефіцієнт плинності кадрів тощо); оплати праці (співвідношення середнього розміру заробітної плати працівників корпорації з середнім по галузі, частка витрат на оплату праці в собівартості продукції тощо); охорони праці (коефіцієнт виробничого травматизму, витрати на покращення умов праці в розрахунку на одного працівника корпорації тощо); навчання та охорони здоров'я працівників (витрати корпорації на охорону здоров'я працівників в розрахунку на одного працівника, частка працівників, що проходять щорічний медичний огляд коштом корпорації в загальній чисельності працівників тощо). Потім складається рейтинги за предметними областями і визначається інтегрований рейтинговий показник КСВ [5].

Таблиця 1.

**Характеристика основних методів оцінки корпоративної соціальної відповідальності [4]**

Методи оцінки КСВ	Критерії оцінки	Недоліки
Метод потрійного підсумку (Triple Bottom Line)	Економічні показники. Екологічні показники. Соціальні результати діяльності.	Не враховуючи характер взаємин і форми взаємодії компанії з усіма стейкхолдерами, а також ефективність цієї взаємодії
Метод збалансованої карти оцінки (Balanced Scorecard)	Фінансові показники. Відносини з клієнтами. Внутрішні бізнес-процеси, Інновації та навчання	Не розглядаються характер взаємин і форми взаємодії з державою і місцевим співтовариством, а також екологічні результати діяльності компанії
Метод Лондонської групи порівняльного аналізу (London Benchmarking Group)	Соціальна залученість компаній	Не враховуючи фінансові і соціальні результати діяльності компанії, взаємовідносини з державою
Стандарт SA 8000	Соціальні аспекти системи управління компанії	Не враховуються економічні та екологічні результати діяльності, а також зовнішня соціальна активність компанії
Європейська модель (European Foundation for Quality Management Model for Business Excellence)	Якість продукції. Відповідальність перед споживачами	Не враховуються фінансові та соціальні результати діяльності компанії, взаємовідносини з державою і місцевим співтовариством
Індекс корпоративної благодійності (Corporate Philanthropy Index)	Благодійність. Взаємини з основними партнерами.	Не враховуються економічні та екологічні результати діяльності компанії, взаємовідносини з державою
Соціальний індекс (Social Index SI)	Внутрішні і зовнішні соціальні програми	Не розглядаються економічні та екологічні результати діяльності компанії, взаємовідносини з органами влади
Індекс стійкості Доу Джонса (Dow Jones Sustainability Index)	Економічна основа для розвитку компанії. Соціальна активність. Екологічна діяльність	Не враховуються характер взаємозв'язків і форми взаємодії компанії з усіма стейкхолдерами. Неможливо оцінити всі компанії
Індекс FTSE4Good	Фінансові, соціальні та екологічні показники компаній, що не належать до "забороненими галузях"	Не враховуються характер взаємозв'язків і форми взаємодії компанії з усіма стейкхолдерами. Неможливо оцінити всі компанії
Індекс Domini Social Investment (DSI 400)	Соціальні і екологічні показники найбільших за капіталізацією компаній, які не належать до "заборонених галузях"	Не враховуються характер взаємозв'язків і форми взаємодії компанії з усіма стейкхолдерами. Неможливо оцінити всі компанії

Таким чином, основною проблемою в оцінці КСВ є науково обґрунтований підбір системи показників, а для цього потрібен належний вибір напрямів соціальної відповідальності. Існує значна кількість методологічних підходів до оцінки корпоративної соціальної відповідальності, серед яких виокремлюються методики соціальної звітності, індексний і рейтинговий



методи, кількісні і якісні методи. Індексний метод оцінювання КСВ досить поширений в міжнародній практиці, а в Україні найбільш відомими є Індекс прозорості та підзвітності. Також в Україні існують окремі рейтинги з КСВ: рейтинг найбільш соціально відповідальних українських компаній, рейтинг «зелених» компаній. Рейтингові та індексні методики використовуються і для оцінки КСВ на мікрорівні. Стандарт ISO 26000:2010 «Керівництво з соціальної відповідальності» найповніше відбив всі сучасні теми і актуальні проблеми, застосовні до КСВ. Тому рекомендується починати внутрішню оцінку КСВ з виділення 7 основних напрямків КСВ, що представлені в стандарті: організаційне управління; права людини; трудові практики; навколишнє середовище; сумлінні ділові практики; проблеми, пов'язані із споживачами, участь в житті спільнот та їх розвиток [6].

Адже корпоративна соціальна відповідальність компаній приватного і державного сектора економіки є важливим чинником сталого розвитку суспільства і держави, вирівнювання економічних і соціальних диспропорцій, підвищення довіри громадян до бізнесу. Завдяки своїм особливостям КСВ здатна значною мірою сприяти покращенню якості життя суспільства. Заохочуючи бізнес, співтовариство і громадянське суспільство до соціально-відповідальної поведінки, держава використовує різноманітні інструменти і механізми стимулювання, від м'яких форм регулювання і мотивації до жорстко визначених законодавством вимог.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. ISO 26000:2010 (Draft) Руководство по социальной ответственности. URL: <http://www.klubok.net/Downloads-index-req-viewdownloaddetails-lid-243.html>
2. Борзаков Д. В. *Контроль и оценка корпоративной социальной ответственности в управлении организациями*. автореферат-диссертация кандидата экономических наук. Воронеж, 2016. 230 с.
3. Буян О. А. Підходи до оцінки ефективності корпоративної соціальної відповідальності підприємств в Україні. *Вісник Дніпропетровського університету*. Серія «Економіка». 2012. с. 159-163
4. Корпоративна соціальна відповідальність. URL: [https://studme.com.ua/12931209/sotsiologiya/korporativnaya\\_sotsialnaya\\_otvetstvennost.htm](https://studme.com.ua/12931209/sotsiologiya/korporativnaya_sotsialnaya_otvetstvennost.htm)
5. Березіна О.Ю. Кількісна оцінка соціальної відповідальності корпорацій. *Вісник Української академії банківської справи*. 2012. № 1(32). с. 98-100
6. Євтушенко В.А. Оцінка корпоративної соціальної відповідальності: методи, об'єкти, показники. *Вісник НТУ „ХПІ”*. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. Х.: НТУ «ХПІ». 2013. №46 (1019). с. 63.

**Гітис Т. П.**, к. е. н.,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
**Нікуліна А. А.**, магістр, студентка гр. ЕП 17 м,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ОСВІТИ НАСЕЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Підвищення значущості освіти у сучасному світі обумовлено пріоритетами економічного та інноваційного розвитку, вимогами до економічного зростання та конкурентоспроможності тощо. Так, законодавство України про освіту серед основних принципів державної політики визначає сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу [1].

Питома вага людського капіталу у розвинених країнах становить до 80 % їхнього національного багатства. Основний приріст національного багатства визначається сьогодні, передусім, умовами, створеними для розкриття людського потенціалу. Однією із найважливіших умов такого розкриття, беззаперечно, виступає освіта [2].

У табл. 1 наведено данні про кількість економічно активного населення України за рівнем освіти за 2010 та 2013-2016 рр. [3].

Таблиця 1

### Кількість економічно активного населення України у віці 15-70 років за рівнем освіти, тис. осіб

Роки	Усього	Рівні освіти					
		Повна вища	Базова вища	Неповна вища	Повна загальна середня (у тому числі професійно-технічна)	Базова загальна середня	Початкова загальна або не мають освіти
2010	20894,1	5388,2	225,4	4283,6	9381,3	1519,9	95,7
2013	20824,6	5788,6	203,8	4332,5	9466,2	994,0	39,5
2014	19920,9	6138,1	230,1	3997,2	9118,5	421,0	16,0
2015	18097,9	5717,7	226,7	3526,7	8242,4	369,7	14,7
2016	17955,1	5708,8	219,6	3507,4	8168,7	338,4	12,2

Джерело: угруповано за статистичними даними [3]

Для оцінки змінення рівня освіти, розглянемо динаміку кількості економічно активного населення України у віці 15-70 років за кожним рівнем освіти у відсотках до попереднього року (табл. 2).

Як бачимо з даних, що наведені у табл. 2, за останні роки в Україні спостерігається збільшення освіченості економічно активного населення. Так, кількість осіб, які мають лише початкову загальну або не мають освіти скоротилась на 87,3%, а осіб з базовою загальною середньою освітою – на 77,7%. Необхідно відзначити, що кількість населення з повною вищою освітою у 2016 році в порівнянні з 2010 зростає на 6% та складає близько 32% від усього економічно активного населення України віком 15-70 років.

Таблиця 2

**Динаміка кількості економічно активного населення України у віці 15-70 років за рівнем освіти, у % до попереднього року**

Роки	Усього	Рівні освіти					
		Повна вища	Базова вища	Неповна вища	Повна загальна середня (у тому числі професійно-технічна)	Базова загальна середня	Початкова загальна або не мають освіти
2010	-	-	-	-	-	-	-
2013	99,67	107,43	90,42	101,14	100,90	65,40	41,27
2014	95,66	106,04	112,90	92,26	96,33	42,35	40,51
2015	90,85	93,15	98,52	88,23	90,39	87,81	91,88
2016	99,21	99,84	96,87	99,45	99,11	91,53	82,99

Джерело: угруповано за статистичними даними [3;4]

Разом з тим, незважаючи на зростання рівня освіти населення України він значно відстає від показників розвинених країн. Так, наприклад, частка осіб, що мають вищу освіту у Канаді складає 51%, Ізраїлі - 46%, Японії - 45%, США - 42%, Нової Зеландії - 41%, Південної Кореї - 40%, Великобританії - 38%) [4].

Таким чином, результати аналізу рівня освіти населення України свідчать про підвищення освітньої складової людського капіталу країни. Подальше поширення вищої освіти серед населення потребує активної підтримки (в особливості фінансової) як з боку держави, так і окремих підприємств, оскільки це є запорукою забезпечення їх сталого розвитку.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України «Про вищу освіту». Верховна Рада України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/print1389899592029395>
2. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика. Аналітична записка Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/>
3. Економічна активність населення України 2016: стат. збірник. К.: Державна служба статистики України, 2017. 205 с.

4. The Most Educated Countries in the World. *Edu-Active.com*, 21.09.2013.  
URL: <http://www.edu-active.com/news/2013/sep/21/most-educated-countries-wg2orld.html>

**Дашко К. Ю.**, магістр гр. ЕП-17 – зм,  
Науковий керівник: **Єрфорт І.Ю.**, к.е.н.,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ УСТАНОВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

В умовах становлення ринкової економіки в Україні відбуваються значні зміни у системі соціально-трудова відносин, при цьому однією з базових проблем є створення адекватної до сучасних умов ефективної системи регулювання оплати праці. Від створеного організаційно-економічного механізму оплати праці залежить організація матеріального стимулювання працівників, адекватність якого є запорукою залучення до роботи спеціалістів високого рівня, забезпечення ефективності їх праці, а отже – реалізації безпосередніх інтересів як роботодавця, так і працівника [1,12].

У вітчизняному законодавстві поняття «працівник бюджетної сфери» не визначено, а віднесення працівників до цієї категорії здійснюється на підставі джерела фінансування видатків на заробітну плату – бюджету [1]. Установи державної служби зайнятості (далі – Служба зайнятості), діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України, є неприбутковими державними установами, підпорядкованими та підзвітними Центральному апарату Служби зайнятості [2]. Діяльність центрів зайнятості та виконання ними завдань і функцій, передбачених законодавством, фінансується в межах кошторису видатків, який затверджується на календарний рік, за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (далі – Фонд). Фонд є цільовим централізованим страховим фондом, некомерційною самоврядною організацією, кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України [3]. Умови оплати праці працівників Служби зайнятості упорядковуються відповідними наказами Міністерства соціальної політики України

*Метою роботи* є вивчення особливостей умов оплати праці працівників служби зайнятості, виявлення недоліків та пошук шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму формування оплати праці.

У державній службі зайнятості матеріальна мотивація відіграє важливу роль, особливо в процесі оцінки ефективності роботи співробітників. Її головна

мета – утримати персонал на робочих місцях і підвищити ефективність його праці за допомогою грошової винагороди. Оскільки, головною ціллю застосування системи мотивації праці є отримання кращих результатів роботи конкретної людини, причому цей результат має стати підсумком власного бажання співробітника, певного напруження його духовних і фізичних сил, то традиційно для підкріплення подібного бажання застосовується система винагород, що складається з посадового окладу і різного роду премій та надбавок [9].

Як вже було зазначено, умови оплати праці працівників Служби зайнятості упорядковуються наказами Міністерства соціальної політики України, а саме: у 2015 та 2016 році – наказом від 16.12.2014 р. № 1043 та у 2017 році наказом від 22.03.2017 р. № 447, який набрав чинності 31.03.2017 року з дати офіційної публікації, а попередній наказ від 16.12.2014 р. № 1043 відповідно втратив чинність. Наказом № 447 в умови оплати праці були внесені суттєві зміни:

1. У встановлених схемах посадових окладів посадових окладів працівників Служби зайнятості не застосовуються вишки посадових окладів, а натомість вказані конкретні фіксовані розміри окладів за кожною з посад.

2. Установлені розміри посадових окладів працівників не залежать від групи з оплати праці області і від чисельності населення, яке обслуговує конкретний центр зайнятості.

3. Збільшено розміри посадових окладів за всіма посадами Служби зайнятості.

4. Надбавки і доплати: за новими умовами оплати праці (п.п. 1 п. 2 наказу № 447) надано право керівникам установ Служби зайнятості в межах затвердженого фонду оплати праці встановлювати підпорядкованим працівникам надбавку за інтенсивність праці – до 50 % посадового окладу з урахуванням надбавки за вислугу років. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни надбавка скасовується або її розмір зменшується. За «старими» оплатними умовами працівники могли претендувати на дві надбавки (кожна з яких у розмірі до 50% окладу з урахуванням надбавки за вислугу років): надбавку за високі досягнення в праці і надбавку за особливий характер роботи й інтенсивність праці. Таким чином, згідно з новими оплатними правилами працівникам служб зайнятості за рішенням керівника і в межах фінансових можливостей може бути встановлена тільки одна надбавка – надбавка за інтенсивність праці, граничний розмір якої складає 50 % посадового окладу з урахуванням надбавки за вислугу років.

Новими умовами оплати праці не передбачено встановлення працівникам надбавок за знання і використання в роботі іноземної мови; за почесне звання «заслужений»; доплати за науковий ступінь кандидата або доктора наук.

Працівникам Служби зайнятості за наявності необхідного стажу роботи передбачено обов'язкове встановлення надбавку за вислугу років у відсотках до

посадового окладу: понад 3 роки – 10, понад 5 років – 15, понад 10 років – 20, понад 15 років – 25, понад 20 років – 30 % посадового окладу. Але за новими умовами не передбачено встановлення надбавки за вислугу років у розмірі 40 % після досягнення працівником стажу роботи понад 25 років.

Інші виплати, обумовлені умовами оплати праці працівників, змін не зазнали. Так, збереглися в незмінному вигляді:

- умови і розміри встановлення працівникам доплати за додаткове навантаження: доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього колеги або керівника (його заступника) структурного підрозділу;
- порядок преміювання працівників;
- порядок надання працівникам матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань і допомоги на оздоровлення (у розмірі, що не перевищує середньомісячну зарплату).

Для робітників, зайнятих обслуговуванням установ служби зайнятості умови оплати праці визначаються наказом Міністерства праці України «Про умови оплати праці робітників, зайнятих обслуговуванням органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів» від 02.10.96 р. № 77 [10].

Згідно даних таблиці 1 за аналізований період основна заробітна плата у структурі фонду оплати праці регіонального центру жодного разу не склала його основну частку. Так, у 2015 та 2016 роках її питома вага склала 23% та 20% відповідно. У 2017 році питома вага основної заробітної плати досягла 30%, що обумовлено значним зростанням розміру посадових окладів. Основна заробітна плата зросла у 2016 році на 316,8 тис.грн. (23,7%), у 2017 році – на 2001,9 тис.грн. (121,2%).

Основною, найбільш витратною складовою в структурі фонду оплати праці регіонального центру є додаткова заробітна плата. Її питома вага у 2015 році досягла 51%, у 2016 році зросла до 55% та у 2017 році зменшилась до 47%. Відповідно зростання додаткової заробітної плати в 2016 році склало 1577,6 тис. грн. (51,9%) та в 2017 році – 1065,5 (23,1%), у тому числі: надбавки та доплати в 2016 зросли на 350,3 тис. грн. (24,6%), у 2017 році – на 706,1 тис.грн. (39,8%); премії у 2016 році зросли на 1317,3 тис.грн. (89,1%), у 2017 році – на 351,8 тис. грн. (12,6%), виплати пов'язані з індексацією заробітної плати, в 2016 році зменшились на 90 тис.грн. (-67,7%) та у 2017 році збільшились на 7,1 тис.грн. (16,5%). Значне підвищення посадових окладів з 31.03.2017 зумовило зростання надбавок до посадових окладів, уповільнення темпу росту премії та зменшення виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати.

Питома вага інших компенсаційних та заохочувальних виплат у 2015 році склала 26%, у 2016 році – 25% та у 2017 році – 22%. В грошовому еквіваленті зростання видатків по іншим заохочувальним і компенсаційним виплатам у 2016 році склало 502,0 тис. грн. (32,3%), у 2017 році – 596,8 тис.грн. (28,6%) та обумовлено підвищенням розміру середньомісячної заробітної плати, у тому

числі: матеріальна допомога у 2016 зросла на 411,6 тис. грн. (48,1%), у 2017 році – на 352,8 тис.грн. (27,8%); разові премії у 2016 році зросли на 93,0 тис.грн. (77,8%), та у 2017 році – на 34,4 тис.грн. (16,2%); оплата щорічних та додаткових відпусток у 2016 році зросла на 24,6 тис.грн. (4,2 %), у 2017 році – на 191,2 тис.грн. (31,5%). Уповільнення темпу росту разової премії спричинено відмовою від видатків на преміювання до деяких державних свят з метою економного використання фонду оплати праці.

Для оцінки відповідності оплати праці результативності роботи регіонального центру зайнятості скористаємося показниками, за якими Державна служба зайнятості формує рейтинг регіонів України за наданням соціальних послуг (табл.2.), а саме:

- кількість зареєстрованих безробітних протягом звітного періоду;
- кількість працевлаштованих;
- кількість осіб, що проходили профнавчання;
- кількість осіб, що брали участь у громадських роботах та роботах тимчасового характеру.

За рівнем охоплення населення активними заходами регіональний центр серед інших регіонів підійнявся з 22 місця у 2015 році на 2-ге у 2016 та на 1-ше у 2017 році (табл.2).Для аналізу взаємозв'язку обсягу наданих послуг та фондом оплати праці визначимо коефіцієнт кореляції (табл.3). Його значення склало 0,98, на підставі чого можна зробити висновок, що у 2015-2017 роках існує сильний зв'язок між кількістю наданих послуг населенню та фондом оплати праці, що свідчить про адекватну організацію оплати праці в установі.

У ході аналізу виявлено недосконалість структури фонду оплати праці працівників регіонального центру. Розрахунки показали, що при встановлених розмірах посадових окладів підвищення розміру заробітної плати працівників забезпечується виплатою надбавок та премій, які не носять обов'язковий характер, за винятком надбавки за вислугу років, та виплачуються в межах фонду оплати праці та його економії.Таким чином за умов відсутності вакансій та дефіциту фонду оплати праці можливість коригування розміру заробітної плати працівників для забезпечення його відповідності обсягам виконаної роботи, а значить виконання стимулюючої ролі заробітної плати, буде відсутня.

Таблиця 1

**Аналіз структури та динаміки фонду оплати праці за 2015-2017 рр., тис.грн.**

Показники	Роки						Абсолютне відхилення (+,-)		Відносне відхилення, %	
	2015		2016		2017		2016-2015	2017-2016	2016-2015	2017-2016
	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Сума, тис.грн.	Питома вага, %				
1. Фонд основної заробітної плати, всього	1334,5	22,5	1651,3	19,8	3653,2	30,4	316,8	2001,9	23,7	121,2
2. Фонд додаткової заробітної плати, всього	3037,8	51,2	4615,4	55,3	5680,4	47,3	1577,6	1065	51,9	23,1
з нього:										
надбавки та доплати до посадових окладів	1425,9	24,1	1776,2	21,3	2482,3	20,7	350,3	706,1	24,6	39,8
премії, що носять системний характер	1478,9	24,9	2796,2	33,5	3148,0	26,2	1317,3	351,8	89,1	12,6
3. Фонд інших заохочувальних та компенсаційних виплат	1556,4	26,3	2085,6	25	2664	22,2	529,2	578,4	34,0	27,7
4. Фонд оплати праці, всього (ряд.1:ряд.3)	5928,7	100	8352,3	100	11997,6	100	2423,6	3645,3	40,9	43,6



Таблиця 2

**Рівень надання соціальних послуг регіональним центром зайнятості у 2015-2017 рр.**

Рік	Мали статус безробітного протягом звітного періоду, всього	Працевлаштовано, всього	% до гр.1	Проходили проф.-навчання, всього	% до гр.1	Брали участь у громадських роботах та роботах тимчасового характеру, всього	% до гр.1	Рівень охоплення активними заходами за рік, %	Підсумковий рейтинг за показником серед областей
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2015	72 006	17 641	24,5	6 909	9,6	9 247	12,8	46,9	22
2016	60 074	18 985	31,6	9 179	15,3	18 200	30,3	77,2	2
2017	49 898	21 700	43,5	12 449	24,9	23 373	46,8	115,3	1

Таблиця 3

## Взаємозв'язок обсягу наданих послуг та оплати праці

Роки	Обсяг наданих послуг (X)	ФОП (Y)	X-X <sub>ср</sub>	Y-Y <sub>ср</sub>	(X-X <sub>ср</sub> )*(Y-Y <sub>ср</sub> )	(X-X <sub>ср</sub> ) <sup>2</sup>	(Y-Y <sub>ср</sub> ) <sup>2</sup>
2015	33797	5928,7	-12097,3	-2830,8	34245534,44	146345473,8	8013617,361
2016	46364	8352,3	469,7	-407,2	-191263,9222	220586,7778	165838,9878
2017	57522	11998	11627,7	3238,1	37651159,84	135202632,1	10485075,74
Всього	137683	26279					
Серед. показник	45894,3	8759,5	0,0	0,0	71705430,4	281768692,7	18664532,1

Факторний аналіз відхилення фактичних видатків на оплату праці від планових у 2015-2017 рр. (табл.4) показав, що основною причиною зменшення фактичних видатків на оплату праці у порівнянні з плановими є зменшення середньооблікової чисельності працівників, за рахунок чого в регіональному центрі існує можливість підвищення заробітної плати працівникам, а також можливість здійснювати їх додаткове матеріальне стимулювання. Ця тенденція є характерною для всього аналізованого періоду.

Таблиця 4

#### Факторний аналіз фонду оплати праці працівників у 2015 році

Взаємопов'язані фактори		Кількісний вплив фактору (dF), тис.грн.	Назва фактору
T, осіб	X, грн.		
-14	5383,6	-1024,7	Середньооблікова чисельність працівників
95	+715,9	816,1	Середньомісячна оплата праці одного працівника
Разом		-208,6	Загальне відхилення фактичного ФОП від планового

За результатами дослідження зроблені такі висновки:

1. Розміри посадових окладів працівників Служби зайнятості встановлюється згідно схем посадових окладів та безпосередньо не залежить від коливання рівня прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, а також поточного рівня інфляції. Відповідно їх перегляд не завжди є своєчасним та не встигає за зміною показників вищевказаних економічних категорій. Як наслідок, використання премій і надбавок в системі оплати праці працівників Служби зайнятості набуває функцій засобу для підтягування рівня низьких окладів, а не для індивідуалізації розмірів оплати праці як стимулюючих факторів. Ефективність дії такого механізму нарахування заробітної плати обмежується відсутністю надійних критеріїв оцінки праці та чіткої системи при встановленні додаткових видів оплати праці (встановлюються на розсуд керівника).

2. У 2017 році були значно підвищені посадові оклади по всім категоріям працівників [11], але при цьому були змінені умови призначення обов'язкової надбавки за вислугу років, а саме зменшений її максимальний розмір у відсотках до посадового окладу. Таким чином за рахунок внесених змін у механізм оплати праці заробітна плата працівників Служби зайнятості потенційно втратила до 25% від посадового окладу, не враховуючи скасованих надбавок за використання в роботі іноземних мов, за почесне звання «заслужений» та доплати за науковий ступінь кандидата або доктора наук. Відповідно були дещо послаблені функції заробітної плати щодо утримання кваліфікованих кадрів та їх мотивації до виконання посадових обов'язків із максимальним використанням їх здібностей і вмінь.

3. У ході аналізу виявлено недосконалість структури фонду оплати праці працівників регіонального центру: найбільшою складовою в структурі фонду оплати праці є додаткова заробітна плата. Її питома вага у 2015 році – 51%, у 2016 році – 55%, у 2017 році – 47%. Це є підтвердженням того, що підвищення розміру заробітної плати працівників забезпечується виплатою надбавок та премій, які носять не обов'язковий характер, за винятком надбавки за вислугу років, та виплачуються в межах фонду оплати праці та його економії.

4. Основною причиною зменшення фактичних видатків на оплату праці у порівнянні з плановими у 2015-2017 рр. є зменшення середньооблікової чисельності працівників у порівнянні з плановою, за рахунок чого в регіональному центрі здійснюється підвищення заробітної плати працівникам та їх додаткове матеріальне стимулювання. Тобто при відсутності економії фонду оплати праці механізм підвищення розміру заробітної плати працівників за рахунок надбавок та премій буде втрачено.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Цимбалюк С. Оплата праці працівників бюджетної сфери: проблеми та перспективи поліпшення. *України: аспекти праці*, 2012, № 3, с.10-15.
2. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості: Наказ Міністерства соціальної політики України від 15 грудня 2016 р. № 1543 [Електронний ресурс]: офіц. текст. *Офіційний вісник України* від 27.01.2017 — 2017 р., № 8, стор. 235, стаття 269, код акта 84660/2017 – URI: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1723-16>.
3. Статут Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (затверджений постановою правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 6 липня 2000 р. №2). URI:<http://www.dcz.gov.ua/storinka/dokumenty-shcho-regulyuyut-diyalnist-fondu>.
4. Богиня, Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці заробітної плати. - К. : Інститут економіки НАНУ, 2001. - 256 с.
5. Валецька О.В. Вплив міжнародних норм на розвиток інституту оплати праці в Україні. [Електрон.ресурс] – URI: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/16766/%CE>
6. Гордеюк А.О. Преміювання працівників у системі оплати праці: дис...канд.юрид.наук: спец. 12.00.05 «Трудове право: право соціального забезпечення». Харківський нац. пед..ун-т ім.Г.С.Сковороди. – Х., 2009. – 195 с.
7. Калина А.В., Дороніна О.А. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці в умовах інноваційного розвитку: [монографія]. – Донецьк: Схід.видавн.дім., 2013. – 417 с.
8. Пантелієнко П. Пропозиції щодо вдосконалення преміювання працівників. *Трудове право*, 2016. № 1. с.70-73.
9. Гапончук О.Д. Мотиваційні чинники підвищення якості діяльності державної служби зайнятості / Ефективна економіка, 2012, № 3.

10. Міністерство соціальної політики України Про умови оплати праці працівників державної служби зайнятості. *Бюджетна бухгалтерія*, Квітень, 2017. № 16, URI: <https://i.factor.ua/ukr/journals/bb/2017/april/issue-16/article-26995.html>.

11. Про умови оплати праці працівників державної служби зайнятості: Наказ Міністерства соціальної політики України від 22 березня 2017 р. № 447 [Електронний ресурс]: офіц. текст. *Офіційний вісник України* від 31.03.2017 — 2017 р., № 26, стор. 498, стаття 769, код акта 85451/2017 – URI: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0407-17>.

12. Burlutski S. The socio-economic development of Ukrainian economy: «resources curse» phenomenon / S. Burlutski, Sv. 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.

**Демченко П.В.**, магістр гр. ЕП-17зм,  
**Лагоша М.І.**, магістр гр. ЕП-17зм,  
Науковий керівник: **Бурлуцький С.В.**, д.е.н.,  
завідувач кафедри економіки підприємства ДДМА,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Серед вітчизняних науковців найбільш поширеною є точка зору, що коріння проблем більшості вітчизняних підприємств криється в неефективній системі управління. Кожне з підприємств у процесі адаптації до нових умов розуміло зміст ефективного управління по-своєму. Кожна фірма знаходила свої важелі управління, реалізувала свої принципи менеджменту. Досягнуті результати діяльності багатьох підприємств і накопичений досвід їх роботи з кадрами показують, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами забезпечення ефективності виробничого процесу та підвищення конкурентоспроможності продукції. Необхідною залишається умова збалансованості функціонування економічної, соціальної та екологічної складової. Ефективний розвиток суспільного виробництва не повинен шкодити здоров'ю людини й природним екосистемам та бути спрямованим на поліпшення умов життєдіяльності та підвищення добробуту населення в довгостроковому періоді [1].

Результати вивчення напрацювань в проблемному полі дослідження показали, що досить розповсюдженим недоліком підходів до побудови підсистеми управління персоналом є фрагментарний опис взаємозв'язків мети управління персоналом з метою виробничого та господарського процесу. Управління персоналом, як підсистема організаційно-економічного механізму підприємства, повинна обов'язково враховувати настанов підсистем більш

високого рівня. Таким чином, для ідентифікації особливостей побудови системи управління персоналом потрібне досконале розуміння сутності функціонування економічного механізму об'єкту господарювання.

У наукових роботах Богацької Н.Н. та Кричевської Е.А. економічний механізм в умовах ринкової економіки розглядається як система взаємозв'язків економічних явищ, що виникають у результаті функціонування об'єктивних економічних законів ринку [2]. Але ця дефініція є дуже абстрактною, тому слід ознайомитись з роботами інших авторів. Варкасіна О.В. ідентифікує організаційно-економічний механізм, як складну системно-структурну цілісність, яка включає загальні та відповідно специфіковані за сферою застосування економічні інструменти, методи, організаційні форми і принципи, інституційно узгоджені і пов'язані між собою [4]. Як зазначає український науковець В. М. Бондаренко, організаційно-економічний механізм є сукупністю економічних методів господарювання, що забезпечують його ефективне функціонування і конкурентоспроможність на основі високого рівня економічної самостійності підприємства, товарно-грошових взаємин, матеріальної зацікавленості у кінцевих результатах праці [5]. Сазонова С.В. вважає, що таку категорію, як організаційно-економічний механізм можна представити як взаємопов'язану сукупність економічних відносин, принципів, методів і форм організації діяльності підприємства з метою підвищення його конкурентоспроможності [3].

У роботах Алексеевої В.П. виявлено, що дефініцією організаційно-економічного механізму можна вважати - системну цілісність мети, завдань, принципів, акторів, об'єктів, форм, методів, інструментів, критеріїв, які створюють умови для більш ефективного використання активів суб'єктів підприємницької діяльності [6].

Ґрунтуючись на тезі, що підприємство, перш за все, є відкритою системою, тому у тлумаченні організаційно-економічного механізму слід відвести певну увагу до зовнішньої середовища фірми, оскільки без її аналізу, не можна коректно створити та реалізувати усі пункти цього механізму. Резюмуючи, можна зазначити, що організаційно-економічний механізм на підприємстві, це системна цілісність мети, завдань, принципів, акторів, об'єктів, форм, методів, інструментів, критеріїв як самого підприємства, так і зовнішньої його середовища, яка виникає у результаті функціонування об'єктивних економічних законів ринку і використовується заради підвищення економічної ефективності та конкурентоспроможності підприємства.

У своїх роботах, Васюта В.Б. представляє дефініцію мотивації, як сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання визначених дій. Мотивація представляє собою складний процес, ефективність якого оцінюється за результатами діяльності підприємства. Розглядаючи мотивацію як систему управління, автор визначає її, як функцію керівництва, що полягає у формуванні в працівників стимулів до праці (спонукати їх працювати з повною віддачею), а також у довгостроковому впливі на працівника з метою зміни по заданих параметрах структури його ціннісних орієнтацій та інтересів,

формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу [7].

Мотиваційна система управління на думку Лещенко Л. О. - це «процес спонукання працівника, усіх членів колективу до активної діяльності, щоб крім досягнення цілей організації, задовольнити свої потреби. Процес мотивації закінчується впровадженням в трудову діяльність підприємства певного мотиву, який визначає готовність особистості здійснити відповідну роботу з тієї чи іншої ефективністю» [8]. У роботах Кравченко В.О. мотиваційна система управління підприємством має безпосередній зв'язок із реалізацією інтересів суб'єктів господарювання, взаємодіє із роботодавцями і найманими працівниками, активізує механізми посилення трудової активності [9].

Мотиваційна система управління, як процес розглядається у роботі Єлець О.П. і переставляється, як процес перманентного впливу суб'єкта управління на поведінку об'єкта управління через систему стимулів, що формують в об'єкта управління мотиви до такої поведінки, яка забезпечує досягнення суб'єктом управління поставлених цілей [10]. Лобза А.В. вважає, що мотиваційна система управління, є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів та мобілізації кадрового потенціалу [11]. Ми вважаємо доцільним приєднатися до думки Васюти В.Б. [7], оскільки його бачення дефініції мотиваційної системи управління є найбільш досконалим і детальним, серед вище зазначених.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бурлуцька С.В., Бурлуцький С.В. Менеджмент природних ресурсів в концепції сталого розвитку. *Часопис економічних реформ*. Луганськ: Луганський національний університет ім. В.Даля. 2017. № 3(27). – С. 88-93
2. Богацкая Н.Н., Кричевская Е.А. Організаційно-економічний механізм забезпечення прибутковості підприємства. *Молодий вчений*, 2016. №12 (39). – с. 655-659.
3. Сазонова С.В. Використання інформаційних технологій підприємствами за допомогою організаційно-економічного механізму. *Економіка та суспільство*, 2016. №7. с. 469-472
4. Вараксіна О.В. Формування організаційно-економічного механізму продовольчої безпеки України: дис. кандидата економ. наук... за спец. 08.00.03 / Вараксіна Олена Вікторівна. – Полтава, 2016.- 221 с.
5. Бондаренко В.М. Адаптація підприємств рибогосподарського комплексу до умов конкурентного середовища. *Український журнал прикладної економіки*, 2016, Том 1. № 2. с. 18-24
6. Adeliya V. Pavlova. Organizational and Economic Mechanism of Services Spheres Innovative Development Maintenance as a Component of Management of Regional Economy *Internationale Review of Management and Marketing*. Vol 6 – Special Issue (S2) – 2016, p.16

7. Васюта В.Б., Бульбаха Л.І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. 2016. №6. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>

8. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*. 2016. №4. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>

9. Кравченко В. О., Лисяна Н.В. Система мотивації персоналу в управлінні за цілями як основа розвитку підприємства. *Науковий вісник ОНЕУ*. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія. 2016. № 3 (235). – С. 70-85.

10. Єлець О.П. Мотивація інноваційної діяльності персоналу. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*, 2016. № 2 (02). – С. 78-83

11. Лобза А.В. Діагностика трудової мотивації, ціннісних орієнтацій і задоволеностей працею персоналу на підприємствах Дніпропетровської області. – 2016. – URL : <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/handle/123456789/1652>

**Дронь А.В.**, гр..ОБ-17-1м,  
**Арбатська К.С.**, гр.. ОБ-17-2зм  
Науковий керівник: **Сімаков К.І.**, к. е. н., доцент  
кафедри обліку, оподаткування та економічної безпеки,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН З КЛЮЧОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Оцінка персоналу це необхідний засіб вивчення якісного складу персоналу підприємства, його сильних і слабких сторін, а також основа для вдосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації.

Так А. Єгоршин дотримується системного підходу, у межах якого пропонується ефективність роботи персоналу розглядати як частину загальної ефективності функціонування підприємства та оцінювати через кінцеві результати підприємства, результативність, якість та складність праці, а також через соціальну ефективність [1].

Ефективність управління персоналом характеризується ступенем і термінами виконання специфічних, верифікованих завдань, які поставлені структурами управління персоналом [2].

Д. Торрінгтон ефективність управління персоналом розглядає через призму впливу HR-стратегії на покращення економічних показників діяльності підприємства [3].

Показники оцінювання ефективності різних процесів управління персоналом, відображені в наукових працях, згруповані за окремими функціями управління персоналом – підбору, адаптації, розміщення, навчання,



оцінювання, розвитку кар'єри, кадрового адміністрування, управлінської діяльності.

Якщо в сучасних складних умовах господарювання роботодавцю необхідно мати найбільш повну та достовірну інформацію про діяльність усіх підрозділів, то існує необхідність у розробці системи трудових показників, яка б комплексно характеризувала не лише функціональні аспекти діяльності персоналу, а й трудового потенціалу підприємства та рівень вмотивованості працівників й ступінь їх зацікавленості у досягненні певних результатів, виконанні завдань [5].

За допомогою системи трудових показників роботодавець може оцінити діяльність працівників та розробити необхідні заходи, що сприяли б підвищенню результативності їх роботи та вдосконаленню мікросередовища підприємства. Трудові показники – це сукупність якісних і кількісних вимірників ступеня ефективності використання живої праці в процесі виробництва [5].

В сучасних умовах роль і значення трудових показників суттєво підвищились. Вони прямо впливають на кінцеві результати діяльності підприємства, а саме на обсяг виробництва, собівартість, прибуток, рентабельність. Тому аналіз трудових показників має надзвичайно важливе значення при плануванні економічного і соціального розвитку підприємства

Ефективність роботи персоналу залежить як від зовнішніх факторів положення підприємства на ринку збуту в конкурентному середовищі серед таких же виробників, впливу державних чинників – законів та актів цієї тематики, стану ринку праці; розвитку техніки і технологій, політичної ситуації т.п.) та внутрішніх факторів (стратегії, цілей, які ставить перед собою підприємство, організаційної структури, настрою у колективі, рівнем корпоративної культури та ін.).

Отже, позитивні показники в роботі та стабільність праці в подальшому розвитку буде мати те підприємство, яке зможе створити міцний колектив працівників.

На підприємстві усі категорії працівників повинні підлягати оцінці але при цьому треба мати на увазі, що оцінка особистих і ділових якостей керівників, головних спеціалістів значно складніша, ніж для інших категорій персоналу. При плануванні та здійсненні оцінки персоналу підприємства необхідно розрізняти основні дві категорії працівників: виробничий персонал та управлінсько-адміністративний персонал. Такий поділ є логічним, і зумовлений різними підходами до виміру праці. Оцінка персоналу – це визначення певних професійних і особистих якостей працівників, враховуючи їх функціональні обов'язки і цілі підприємства.

Отже, оцінка персоналу є одним з ключових елементів механізму управління персоналом на підприємстві і є необхідною і визначальною в ході прийняття важливих управлінських рішень з кадрових питань. З метою забезпечення ефективного та достовірного результату оцінку необхідно проводити із використанням різноманітних методів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Егоршин А. П. *Управление персоналом : учеб. для вузов. 7-изд., доп. и перераб.* Н. Новгород : НИМБ, 2010. 1100 с.
2. Иванцевич Дж., Лобанов А.А. *Человеческие ресурсы управления.* М.: Дело, 1993. 312 с.
3. Торрингтон Д., Холл Л., Тэйлор С. *Управление человеческими ресурсами: учебник: пер. 5-го англ. изд. ; науч. ред. перевода Хачатуров А.Е.* М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2004. 752 с.
4. Базалійська Н.П. Сутнісні підходи визначення ефективності трудової діяльності працівників промислового підприємства. *«Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Глобальні та національні проблеми економіки.* 2015. Випуск 8. С. 308-311.
5. Грیشнова О.А. *Економіка праці та соціально-трудова відносини.* К.: Знання, 2016. – 390 с.

**Сланська Н.М.**, магістр гр. ЕП - 17-м,  
Науковий керівник: **Бурлуцький С. В.**, д. е. н.,  
завідувач кафедри економіки підприємства ДДМА,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

### **РИЗИКИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ УСТАНОВ ВТОРИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ПОВ'ЯЗАНІ З ВПРОВАДЖЕННЯМ «КОНЦЕПЦІЇ РЕФОРМИ ФІНАНСУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я»**

Актуальність теми полягає у тому, що сучасні медичні установи, які надають вторинну (спеціалізовану) медичну допомогу, стоять на порозі великих змін. На відміну від закладів первинної медичної установи, де впроваджено новий спосіб фінансування «гроші йдуть за пацієнтом», ці заклади будуть майже повністю відлучені від коштів громади та бюджетного фінансування. Чи в змозі будуть ці медичні установи витримати виклик реформування фінансування системи охорони здоров'я? У роботі розглянуто можливі проблеми й перспективи діючого реформування. Виявлені деякі підстави для виникнення Запропоновано шлях для ліквідації деяких ризиків пов'язаних з втратою бюджетного і міського фінансування.

*Метою дослідження є виявлення усіх переваг та недоліків для медичних установ вторинної (спеціалізованої) медичної допомоги «Концепції реформи фінансування системи охорони здоров'я», спрогнозувати їх наслідки.*

Задачами роботи є детальне розглядання усіх деталей «Концепції реформи фінансування системи охорони здоров'я»; виявлення та описання питань, які викликають дисонанс у суспільстві; прогнозування шляхів розвитку подій, які відбудуться з медичними установами вторинної (спеціалізованої)

медичної допомоги; обрання стратегій ефективного конкурування з приватними стоматологічними кабінетами.

В Україні діє командно-адміністративна модель охорони здоров'я, яка є успадкованою від СРСР. Згідно з ст. 49 Конституції України, у державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно[1].

Метою усіх медичних установ в Україні, є провадження господарської діяльності з медичної практики та іншої господарської діяльності заради реалізації конституційного права громадян на одержання кваліфікованої та доступної медичної допомоги по відновленню втраченого пацієнтом здоров'я, а також проведення профілактичних заходів на збереження існуючого.

Міські стоматологічні поліклініки, як заклади вторинної медичної допомоги знаходяться у власності територіальних громад, тому основним джерелами формування їх майна є грошові та матеріальні внески уповноваженого органу управління та капітальні вкладення і дотації з бюджетів. У свою чергу медична установа самостійно здійснює зовнішньоекономічну діяльність, яка є частиною зовнішньоекономічної діяльності України і регулюється законами України, іншими прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами.

17 вересня 1996 року постановою Кабінету Міністрів України № 1138 було представлено перелік послуг, які комунальні та державні медичні заклади можуть надавати за плату. Після внесення чисельних змін, сьогодні він містить два розділи по 36 та 7 послуг відповідно, які стосуються саме прав пацієнтів. Згідно з цією постановою, міські стоматологічні поліклініки можуть мати ще одне, не менш суттєве фінансове надходження у вигляді доходів, одержаних від реалізації продукції, послуг, інших видів господарської діяльності. У свою чергу, усі видатки на надання послуг за рахунок фізичних осіб, сплачує медична установа.

Щорічний кошториси доходів і витрат медичних установ затверджуються тими ж органами влади, у власності яких вони перебувають. Міським бюджетом сплачуються усі витрати кожної міської стоматологічної поліклініки, які пов'язанні з послугами, які надаються за рахунок бюджетних коштів[5].

Законодавець вказує на те що, така система фінансування не може діяти в інтересах кожного пацієнта, а лише стимулює органи влади діяти в інтересах медичних закладів. Фінансування зазначених закладів здійснюється за жорстким постатейним кошторисом, внесення змін до якого є достатньо важким бюрократичним процесом. Фундаментом для побудови кошторису працюють достатньо застарілі нормативи, що унеможлиблює надання сучасної, швидкої, комфортної допомоги хворому.

Саме через це з 1 січня 2018 р. стартувало реформування фінансування закладів охорони здоров'я, одним з етапів якого є суттєві зміни для вторинної ланки медичної допомоги з 2020 року. Вже на етапі впровадження медичної реформи міські стоматологічні поліклініки будуть фінансуватися шляхом поступового переходу на укладення договорів з єдиним національним замовником медичних послуг у межах державного гарантованого пакету

медичної допомоги за принципом оплати за пролікований випадок[2].

Вище зазначений державний гарантований пакета медичної допомоги, якій буде оплачуватися з державного бюджету повністю, або частково і за уніфікованим тарифом та структура і рівень цін на послуги, які будуть зазначені у цьому пакеті, затверджуватимуться щороку Кабінетом Міністрів України. Внесення пропозицій щодо коригування зазначеного переліку послуг та рівня тарифів під час розробки гарантованого пакету медичної допомоги зможе Національна Служба Здоров'я, у якості єдиного національного замовника медичних послуг. Але це кожне рішення та кожний щорічний пакет повинні погоджуватися з Міністерством Охорони Здоров'я та Міністерством Фінансів. Це необхідно перш за все для того щоб державні гарантії в сфері надання медичних послуг відповідали економічним можливостям українського суспільства. Тобто, щоб при зміні фінансового стану України, пропорційно змінювався й перелік послуг у державному гарантованому пакеті медичної допомоги. Отже якщо економічні показники України зростуть упродовж року, то кількість медичних послуг, які будуть у цьому переліку буде зростати, і навпаки. Після затвердження гарантованого пакету послуг, він підлягатиме широкому оприлюдненню.

Кошти, що будуть надходити до комунальних закладів охорони здоров'я від співоплати пацієнтами витрат за надані їм медичні послуги, стануть офіційним додатковим джерелом фінансування зазначених закладів.

У свою чергу, реформа передбачає витрати медичних установ, на надання допомоги та лікарських засобів, які не будуть у переліку послуг гарантованого пакета. До таких послуг законодавець відносить:

- послуги вторинної (спеціалізованої) медичної допомоги;
- послуги третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги.

Перелічені вище послуги відрізняються тим, що надаються за прямим зверненням пацієнтів без направлення лікаря, окремі види діагностичних та лікувальних послуг[5].

Забезпечення лікарськими засобами цих видів послуг виконується понад перелік та обсяг, передбачений в державному гарантованому пакеті медичної допомоги. Отже саме пацієнт, який звернеться з необхідністю у такій медичній допомозі, буде зобов'язаний відшкодувати вартість цієї послуги в повному обсязі, шляхом прямої оплати чи через механізм добровільного медичного страхування. Роздивляючись критерії вибору послуг, для державного гарантованого пакету медичної допомоги, можна зробити висновок, що стоматологічні послуги цілком вірогідно, що не будуть покриватися повністю на 100% коштами бюджету. Тобто буде існувати стоматологія, за кошти держави, але це буде екстрена стоматологічна допомога та стоматологічна допомога дітям. Крім того, на сьогодні існує, і не планується скасування, місцевих програм для окремих категорій людей на безкоштовні зубопротезування та інше. Але переважна більшість переліку усіх можливих стоматологічних послуг буде фінансуватися виключно пацієнтом.

Конституційність цього нововведення викликає великий резонанс. Оскільки згідно із ст.49 Конституцією України, у державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно.

Що до ціни на послуги, які будуть виходити за межі державного гарантованого пакета медичної допомоги та не будуть покриваються бюджетним фінансуванням. Законодавець говорить про те, що вони встановлюватимуться постачальниками медичних послуг відповідно до положень Закону України «Про ціни та ціноутворення»[2].

Якщо обирати напрям розвитку та модернізації у наданні стоматологічних послуг, на який і спрямовано реформування, то поліклініки повинні закупати нові більш сучасні матеріали, повинна пройти модернізація основних засобів, заради того, щоб гідно конкурувати з приватними кабінетами. Це неминуче приведе до зростання собівартості стоматологічних послуг, які можуть надаватися на комерційній основі, так і до чималої вартості тих послуг, які зараз вони можуть надавати безкоштовно. Але при проведенні елементарного маркетингово аналізу, можна виявити, що переважна більшість пацієнтів міських поліклінік, це діти люди похилого віку та ті, чий матеріальний достаток не є високим. Виникає питання, чи не втратить стоматологія своїх пацієнтів, через їх неплатоспроможність. Чи зможе ця споживча ніша взагалі дозволити собі стоматологічні послуги? Або, чи буде пацієнт надавати перевагу міській стоматології, а ні приватному медичному кабінету, якщо оплачувати послуги потрібно буде усюди?

Ще однією ланкою для суперечок є передбачена законодавцем можливість, у разі потреби, реорганізації мережі закладів охорони здоров'я, що надають спеціалізовану медичну допомогу, яка здійснюватиметься через госпітальні округи, які відповідно до вимог Основ законодавства України про охорону здоров'я мають бути утворені в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Але згідно із ст.49 Конституцією України існуюча мережа державних та комунальних медичних закладів не може бути скорочена. Держава сприяє розвитку лікувальних закладів усіх форм власності[1].

Цілком ймовірно, що заради раціоналізації витрат, штатна чисельність персоналу у міських стоматологічних поліклініках скоротиться. Що погрожує підвищенням безробіття в Україні та еміграцією високоякісних медичних працівників у більш розвинуті країни.

Керівництву стоматології, для того, щоб гідно конкурувати з приватними підприємствами у якості роботодавця, потрібно буде забезпечити підвищення заробітної плати. Це обумовлено тим, що до прикладу, у приватному стоматологічному кабінеті краматорська «Мій стоматолог» заробітна плата медичної сестри складає 6000,00 гривень[4], у той час, як сестра медична вищої категорії у міській стоматології отримує 3048,00 гривень, згідно з 9-м тарифним розрядом[3]. Інакше, увесь медичний персонал вищих розрядів буде що найменш звільнятися заради більш великого окладу.

Резюмуючи, можна зазначити, що «Концепція реформи фінансування системи охорони здоров'я», є досить ризиковим шляхом саме для установ вторинної (спеціалізованої) та третинної (високоспеціалізованої) медичної

допомоги. Успіх від проведення реформи, у тому вигляді, як вона представлена сьогодні, в установах які надають послуги вторинної (спеціалізованої) медичної допомоги, цілком залежить від управлінських рішень керівників комунальних медичних установ. Насамперед, оскільки ці медичні установи повинні будуть конкурувати з приватними медичними закладами.

Неминуче повинна пройти раціоналізація людського капіталу підприємств, підвищення посадових окладів. Щодо основних засобів та матеріалів для надання стоматологічних послуг, то не дивлячись на заклик законодавця до модернізації, на мою думку, глобальні зміни на цей час можуть привести до втрати своєї постійної споживчої ніши. Що може привести до ліквідації медичного закладу взагалі, або його реорганізації. Але все ж таки поступове оновлення та осучаснення потрібно, заради залучення тих пацієнтів, які наразі довіряють своє здоров'я приватним клінікам. Керівнику медичних закладів потрібно обрати дуже гнучку та не високовартісну стратегію для утримання на Українському ринку медичних послуг.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України.-1996.-№30.-ст.141
2. Концепції реформи фінансування системи охорони здоров'я URI: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/249626689> (дата звернення 01.10.2018)
3. Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерство охорони здоров'я України від 05.10.2005 №308/519 URI: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1209-05>(дата звернення 06.10.2018)
4. Пошук вакансії медичної сестри в стоматологію URI: <https://www.work.ua/jobs/3332095/> (дата звернення 06.10.2018)
5. Пантелєєв В.П. Бюджетна система: навчальний посібник. – Харків : ХНУ ім. В.Н.Каразіна, 2016. -377с.

**Зенченкова Ю.В.**, магістр гр. ЕП-17зм,  
**Лагоша М.І.**, магістр гр. ЕП-17зм,  
 Науковий керівник: **Гітис Т.П.**, к.е.н.,  
 доцент кафедри економіки підприємства,  
 ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

### КОМПЛЕКСНА МОДЕЛЬ ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ

Формування ефективних контрактних відносин неможливо без повного усвідомлення мотивів і потреб персоналу. Звернемо увагу на процесуальні теорії, які мають найтісніший контакт за своєю методологією неінституційною

парадигмою. Ядро процесуальних теорій становить дефініція доцільності вибору економічної поведінки: агент, оперуючи певною інформацією, зіставляє адекватність наявних коштів, ресурсів і шляхів досягнення мети з очікуваними результатами. Тобто в основі економічної поведінки лежить обмежена раціональність що не дозволяє виробити детерміновану схему поведінки, засновану на фіксованій системі потреб.

Основи процесуальної мотивації закладені в дослідженні професора В. Врума «Праця і мотивація». Агент буде мотивований на реалізацію певного варіанту поведінки тільки в тому випадку, якщо обраний варіант забезпечує більшу ймовірність або більш високий ступінь задоволення потреби. За такої постановки питання, процес мотивації може бути представлений трикомпонентною моделлю «зусилля - продуктивність - винагорода».

Результати аналізу продуктивності праці (співвідношення валового внутрішнього продукту на одного зайнятого) проведені в роботі [1] вказують на негативні тенденції в національній економіці. Якщо у 1990 році продуктивність праці в Угорщині, Польщі та Україні майже співпадали (від 12088 дол. США до 12576 дол. США), то у 2011 році відставання Української економіки складало більш ніж 200%. За останнє десятиріччя темп зростання продуктивності праці в Україні склав 144%, а порівняно зі зростанням середнього рівня оплати праці за 2001-2011 роки майже 560% (від 708,15 дол. США до 3972,16 дол. США на рік). Якщо ж розрахунки ґрунтувати на середньообліковій кількості штатних працівників, чисельність яких скорочується від 12,931 млн. осіб у 2001 році до 10,589 млн. осіб у 2011 році, то оцінка динаміки продуктивності буде ще більш негативною [1].

Очікування «зусилля - продуктивність» (EP) являє собою оцінку працівником ймовірності того, що пов'язане з роботою зусилля призведе до певного рівня продуктивності.

Кількісна оцінка очікування може бути представлена випадковою величиною, що змінюється в діапазоні від 0 до 1. Якщо працівник не впевнений, що зусилля призведе до необхідного рівня продуктивності, очікування прагне до 0. У іншому разі очікування прагне до 1.

Очікування «продуктивність - винагорода» (PO) є оцінкою працівника ймовірності того, що рівень його продуктивності призведе до винагороди. Кількісна оцінка показника також коливається від 0 до 1.

Якщо працівник упевнений, що досягнуті показники продуктивності будуть завжди приводити до зростання заробітної плати, то рівень очікування «продуктивність - результат» становить 1. Якщо ні, то оцінка прагне до 0. Очікування «валентності винагороди» (VR) є оцінкою значущості для працівника певної винагороди.

Таким чином, у показників матеріальної або моральної винагороди існує індивідуальна оцінка.

Потенційно кожному варіанту винагороди відповідає свій показник валентності в діапазоні від -1 до +1.

Слід зазначити, що показник валентності багато в чому залежить від екзогенних факторів.

Потенційно зростання номінальної заробітної плати як мотивуючий фактор може мати найбільш високу валентність.

Однак, в умовах високого рівня інфляції або товарного дефіциту зростання номінальної заробітної плати може в значній мірі відставати від динаміки реальної вартості життя, а отже валентність зарплати буде скорочуватися і на перше місце за значимістю вийдуть інші фактори.

Фахівці Іллінойського університету (США) Дж. Порак і Дж. Ферріс з'ясували, що мотиваційні зусилля (MF), спрямовані на досягнення певного результату, і такі, що додаються агентом формально можуть бути представлені монотонною мультипликативною функцією очікувань і валентності [2]. Цей емпіричний висновок повністю відповідає тезам В. Врума і логіці нашого аналізу:

$$MF = EP \times PO \times VR. \quad (1)$$

Мультипликативний ефект у розглянутій залежності є досить вагомим. Досягнення найбільш значущих рівнів мотивації можливо тільки в ситуації, коли всі рівні очікування і валентність матимуть високу оцінку.

Концепція справедливості (рівності) Дж. Адамса полягає в тому, що індивідуальна оцінка винагороди ґрунтується не стільки на елементах очікування або валентності, а скільки на зіставленні власної винагороди з винагородою інших працівників. У ситуації явного дисбалансу понесених витрат і отриманої винагороди у працівника формується когнітивний дисонанс і бажання ліквідувати сформовану несправедливість.

Найбільш комплексною процесуальною концепцією мотивації вважається модель Л. Портера і Е. Лоулера [3].

Автори посилили мультипликативний вплив мотиваційних чинників параметром «рольового сприйняття» (рис. 1).

Концепція обумовлює ефективність мотиваційного механізму суб'єктивністю оцінки справедливості отриманої винагороди і об'єктивними можливостями створеними для працівника.

Персонал підприємства повинен формально представляти ланцюжок «зусилля-продуктивність». Комплексна модель процесуальної мотивації як складова неінституційної парадигми дозволяє сформулювати вимоги до елементів мотиваційної складової внутрішнього економічного механізму підприємства:

- формування ефективної мотиваційної складової внутрішнього економічного механізму передбачає обов'язковий розподіл фонду оплати праці на дві частини: надтарифну і тарифну частини. Саме надтарифна частина забезпечує стимулюючий вплив на персонал підприємства;

- компоненти мотиваційних зусиль повинні кількісно оцінювати зв'язку «зусилля-винагорода» і роль працівника (підрозділу) в ланцюжку створення продукту через систему відповідних коефіцієнтів;



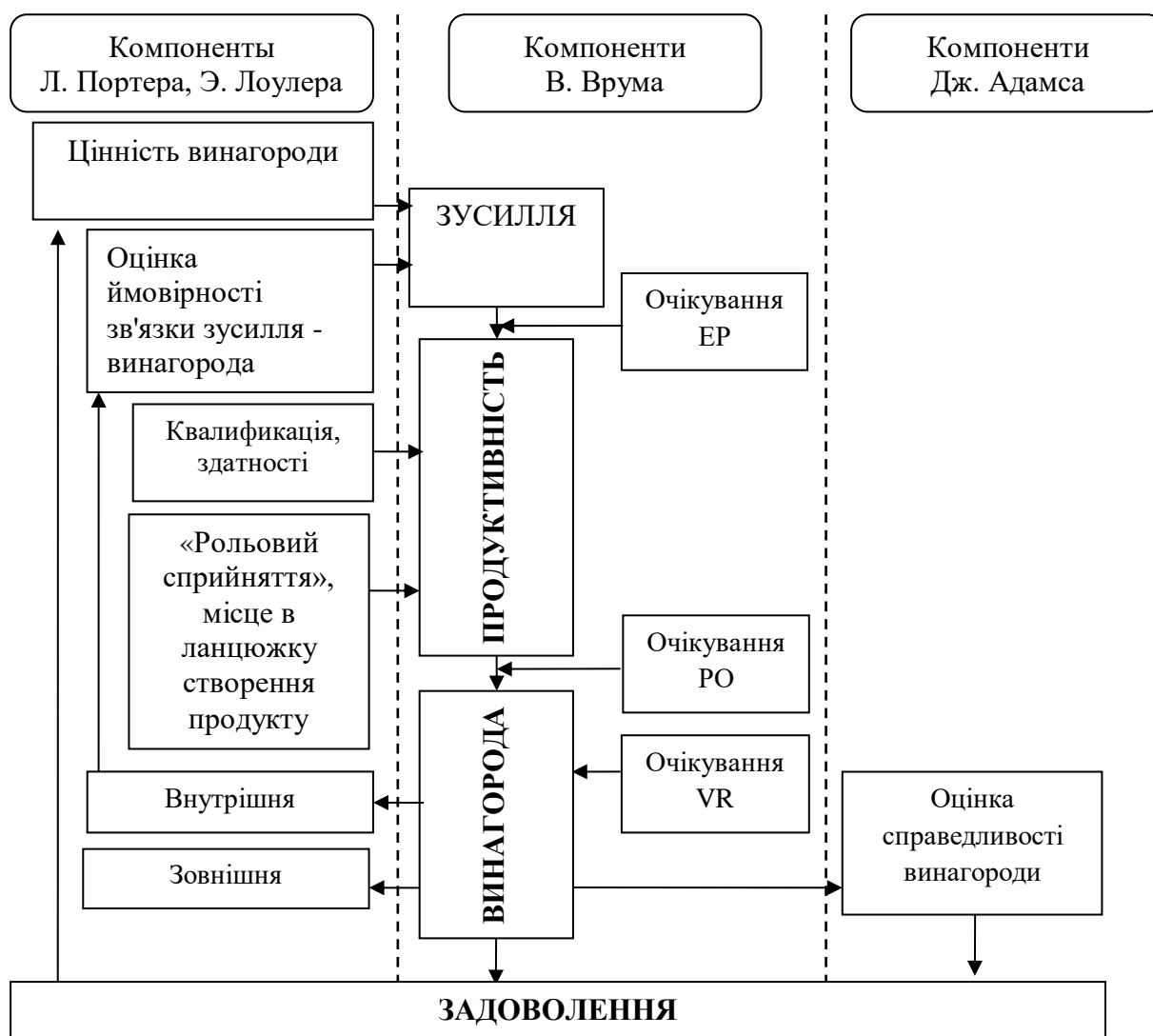


Рис.1. Комплексна модель процесуальної мотивації

– коефіцієнтна оцінка мотиваційних зусиль повинна забезпечувати раціональний розподіл надтарифного фонду оплати праці для формування максимально високого рівня очікування зв'язки «продуктивність - винагорода».

Безпомилково сформована підсистема мотивації повинна забезпечувати чітко структурований та логічно вірний взаємозв'язок між рівнем досягнутої продуктивності, якістю виконаних робіт та відповідним рівнем винагороди підрозділів і окремих працівників.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бурлуцький С.В., Бурлуцька С.В. Рентоорієнтована поведінка суб'єктів вітчизняної економіки в контексті «прокляття ресурсів». *Економіка та право*. 2014. №1 (38). – С.38 - 48
- 2 Causal Attributions, Affect, and Expectations for a Day's Work Performance Joseph F. Porac, Gerald R. Ferris and Donald B. Fedor *The Academy of Management Journal* Vol. 26, No. 2 (Jun., 1983), pp. 285-296
- 3 Porter, L. W., & Lawler, E. E. 1968. *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.

**Івченко М.В.**, к.т.н.,  
доцент кафедри електромеханічних систем автоматизації,  
**Клімченкова Н.В.**, к.т.н.,  
доцент кафедри електромеханічних систем автоматизації,  
**Бакаєва А.О.**, ст. групи ЕСА-17 т,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ПІДПРИЄМСТВА ЗА ДОПОМОГОЮ ВИКОРИСТАННЯ ВІБРОДІАГНОСТИКИ**

Обмеженість енергоресурсів обумовлює нескінченне підвищення цін на товари, тарифи, технології, сервісне обслуговування. Підвищення енергоефективності виробничих процесів стає рушійною силою для розвитку технологій сучасного і перспективного виробництва та вирішенням більшості еколого-економічних проблем суспільства [1, с.7].

На більшості підприємств рівень зносу виробничого обладнання досягає 90 % та викликає неприпустимий рівень вібрацій, що не може забезпечити необхідний рівень техніко-економічних показників. Встановлено також, що найчастіше продуктивність технологічних процесів обмежується вібрацією виробничого обладнання або інструменту. При відсутності вібрації обладнання здатне забезпечити більшу швидкість здійснення технологічного процесу, зменшити час та кількість простоїв і аварійних ситуацій, підвищити енергоефективність виробництва [1, с.14, 2, с.23].

Сучасні алгоритми вібродіагностики складаються з трьох основних етапів: попередня обробка сигналу; створення системи ознак; класифікація сигналу на основі системи ознак [3, с. 24, 4, с.33].

На першому етапі створюється уявлення сигналу, необхідне для подальшої обробки. Метою даного етапу є представлення сигналу в зручній формі для подальшого аналізу. Найбільш складним завданням є створення системи ознак, спираючись на яку можна визначити існування і характер пошкодження обладнання з прийнятною похибкою. Дане завдання є основним в сучасних алгоритмах вібродіагностики. Шукана система ознак повинна бути стійка до появи шумів в сигналі. Третій етап є схожим в багатьох алгоритмах. Даний етап здійснюється шляхом використання існуючих класифікаторів, варіації яких можуть впливати на точність кінцевих результатів.

Існують різні методи вібродіагностики. Методи вібродіагностики, засновані на використанні частотних характеристик сигналу, зазвичай аналізують високочастотні ділянки і виконують пошук повторень даних ділянок. Рішення завдання за допомогою даного підходу ускладнює той факт, що періодичність сигналу може бути слабо вираженою. Головним недоліком методів, що використовують даний підхід, є схильність до усереднення спостережуваних характеристик, що призводить до зниження ефективності при появі шуму в спостережуваному сигналі [3, с.54, 42, с.73].

Методи вібродіагностики, які використовують в якості простору ознак опис частотно-часових характеристик, усувають недоліки частотних методів, шляхом спостереження зміни частотних характеристик сигналу в часі. Методи, що використовують часові характеристики сигналу, часто вводять характерні параметри, наприклад такі як піковий рівень, середньоквадратичне відхилення значень, підрахунок ударного імпульсу, ковзне середнє значення і багато інших. Ці методи для виявлення і класифікації пошкоджень, які викликають вібрації, використовують вейвлет-перетворення і нечітку нейрон-класифікацію.

Метод діагностики на основі емпіричних мод і авторегресійної моделі визначає, що використання авторегресійної моделі (АР) є ефективним підходом для формування ознак несправностей та діагностується сигналі. Тип пошкодження може бути ідентифікований без створення математичної моделі і вивчення механізму несправностей системи. Однак, АР модель може бути застосована тільки до стаціонарних сигналів, в той час як вібраційний сигнал, отриманий під час роботи обладнання, не є стаціонарним. Для вирішення цієї проблеми використовується метод емпіричних мод (ЕМ) для попередньої обробки нестационарного сигналу в ряд внутрішніх коливань (мод), які є стаціонарними. Відповідно, АР модель може бути застосована до кожної моди, що і розглядається як вектор ознак.

Метод ЕМ розроблено з простого припущення, що будь-який сигнал складається з різних простих внутрішніх коливань (мод). Кожна лінійна або нелінійна мода матиме однакову кількість екстремумів і нульових перетинань. Кожна мода повинна бути незалежною від інших. Таким чином, кожен сигнал може бути розкладений в ряд мод.

У методі діагностики на основі локального середнього значення і частотно-часового аналізу будується осцилограма і енергетичний спектр вібрації. Потім знаходиться розподіл енергетичної щільності сигналу використовуючи безпосередньо частотно-часовий аналіз емпіричних мод і функції добутку (ФД). Набір мод виходить шляхом декомпозиції сигналу за допомогою модифікованого методу емпіричних мод – МЕМ. Після того як оригінальний сигнал декомпозовано за допомогою методу локальних середніх значень, виходить виробнича функція. На завершення, у відповідності до розподілу енергетичної щільності сигналу діагностується пошкодження обладнання за допомогою віконного перетворення Фур'є.

У методі діагностики обладнання на основі мел-частотних кепстральних коефіцієнтів з метою визначення стану обладнання використовуються мел-частотні кепстральні коефіцієнти. В якості класифікаторів перевіряються наступні методи: метод опорних векторів (SVM), прихована марківська модель, розширені нейронні мережі.

Кожен із методів має свої переваги та недоліки і область використання.

Виходячи з проведеного аналізу, можна виділити наступні проблеми вібродіагностики обладнання:

1. Проблема формування вихідного опису: дана проблема пов'язана з тим, що існуючі моделі і методи розпізнавання адаптовані до конкретного класу

прикладних задач і вимагають апріорного знання властивостей аналізованих сигналів.

2. Проблема формування системи ознак, пов'язана з вибором кінцевої множини ознак, що забезпечує однозначність рішення задачі класифікації на етапі розпізнавання і відповідає вимогам необхідності і достатності. Етап вибору системи ознак необхідний для скорочення розмірності вхідного опису. З огляду на те, що завдання скорочення розмірності – оптимізаційна задача, то для її вирішення необхідно використання критерію інформативності. Відсутність моделі апріорної невизначеності і моделі її розкриття породило велику кількість методів у виборі критерію інформативності, що, в свою чергу, породжує велику кількість можливих варіантів ознак.

3. Проблема прийняття рішень в умовах апріорної невизначеності. Етап прийняття рішення полягає в порівнянні з наявним еталоном ознакового опису аналізованої вібрації. Передбачається, що еталону відповідає компактна множина точок в системі ознак. Однак перешкоди, структурні зміни одного і того ж представника класу призводять до перекриття класів. Тому проблема прийняття рішення замикається на проблеми формування системи ознак, що дозволяє сформувати еталон, який має компактне представлення.

Система SIPLUS CMS1000, яка розроблена фірмою SIEMENS та адаптована на кафедрі «Електромеханічні системи автоматизації», є системою моніторингу та ідентифікації параметрів вібрації. Вона складається з компактного модуля захисту обладнання і датчика віброприскорення в захищеному промисловому виконанні. Основними відмітними особливостями цієї компактної системи є простота монтажу, обслуговування і моніторингу.

Основною перевагою застосування системи SIEMENS SIPLUS CMS є те, що більшість вище визначених проблем у вібродіагностики обладнання ліквідовані, що надає їй змогу для збільшення продуктивності обладнання або підприємства за рахунок раннього виявлення пошкоджень, які приводять до виходу із ладу обладнання, при використанні різних методів вібродіагностики. Саме тому виявлення потенційних причин зупинок і вжиття запобіжних заходів по їх обслуговуванню в зручний для виробничого циклу час, є суттєво важливим.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Барков А.В., Баркова Н.А. *Вибрационная диагностика машин и оборудования. Анализ вибрации: учебное пособие* – СПб.: Изд. центр СПбГМТУ, 2004. – 152 с.
2. Кравченко В.М. *Техническое диагностирование механического оборудования: Учебник. – Ч. 2 – Практика технического диагностирования.* / В. М. Кравченко, В.А.Сидоров.–Донецк, 2006. – 136с.
3. Добеши И. *Десять лекций по вейвлетам* – Ижевск: НИЦ "Регулярная и хаотическая динамика", 2001. – 464с.
4. Семенченко А.В. *Применение искусственных нейронных сетей для создания экспертной системы диагностирования технологического*

оборудования. *Энергосбережение, автоматизация в промышленности, интеллектуальные здания и АСУТП: сборник статей*, 06.04.2007. – [Електронний ресурс] – URL: <http://d.17-71.com/2007/04/06/primeneniyeiskusstve>. (назва з екрану мовою оригіналу)

**Карлаш Ю.Д.**, студентка групи ЕП 16-1,  
Науковий керівник: **Смирнова І.І.**, к.е.н.,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Ринок праці є складовою частиною економічної системи країни. А отже, він відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються в державі. Неефективна зайнятість є найбільш гострою проблемою ринку праці. Вона визначає міру відставання від розвинених країн у продуктивності праці, безробіття, порушення структурних диспропорцій зайнятості, неконтрольований відтік робочої сили за кордон, падіння рівня доходів населення, тощо [1].

Ринкова система являє собою сукупність взаємозв'язаних ринків, які охоплюють різноманітні сфери людської діяльності. Ці ринки взаємодіють між собою на основі цін, що формуються на них під впливом попиту і пропозиції, конкуренції тощо. Ринкові ціни є тією інформацією, що дає змогу постачальникам і споживачам ресурсів приймати необхідні економічні рішення та погоджувати їх.

Ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару «робоча сила», а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави [2].

Розвинутий ринок праці передбачає ряд взаємопов'язаних умов свого існування та функціонування:

- мінімальна заробітна плата повинна забезпечувати рівень життя вищий за прожитковий мінімум і встановлюватися відповідно до освіти, кваліфікації і якості праці;
- наявність великої кількості незалежних суб'єктів трудової діяльності, які внаслідок ринкової мотивації в поведінці на ринку праці обумовлюють формування попиту і пропозиції на робочу силу;
- однаковий рівень економічної та юридичної відповідальності працівника і працедавця;
- забезпечення умов економічної свободи та потенційної мобільності суб'єктів ринку праці;

- наявність розвиненого ринкового (конкурентного) середовища в країні.

Ринок праці надає набір механізмів, що забезпечують координацію попиту і пропозиції робочої сили, куплю-продаж робочої сили, визначають її вартість, організують заробітну плату, соціальну допомогу. Попит на робочу силу є похідним від сукупного попиту. Скорочення капітальних вкладень, споживчих витрат населення значно знижує попит на робочу силу.

На сьогоднішній день стан ринку праці України характеризується наявністю низки проблем, які заважають нормальному соціально-економічному розвитку як всієї країни, так і її окремих регіонів:

- недостатній рівень реформування трудової сфери, що призводить до неефективної зайнятості і проявляється у концентрації робочої сили на збиткових підприємствах; зниження частки працюючих у високотехнологічних і наукоємних видах діяльності; відсутність взаємозв'язку між трудовим вкладом і доходами працівників тощо.

- втрата трудових навичок кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів внаслідок закриття, реструктуризації великих промислових підприємств, їх збитковості; перехід фахівців і спеціалістів у сферу неформальної зайнятості, тіньової економіки, міграція за кордон;

- погіршення якісних характеристик робочих місць, недостатнє введення в дію нових робочих місць, особливо для кваліфікованих кадрів, що збільшує обсяги та рівень безробіття, знижує продуктивність праці і конкурентоспроможність виробництва;

- невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, незважаючи на ознаки стабілізації виробництва і поживлення інвестиційної активності;

- недоліки процесів реформування системи державного професійного навчання і освіти, неадекватність масштабів, структури і форм професійної підготовки і перепідготовки кадрів вимогам сучасного ринку праці в аспектах попиту на певні професії; недостатня розвиненість системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; слабка зацікавленість роботодавців у підвищенні кваліфікації працівників;

- складна ситуація щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення; збереження селективного підходу при вирішенні питань вивільнення і найму на роботу залежно від статі, віку, стану здоров'я.[3]

На рис.1 представлено зміну чисельності населення України за останні роки [4]. Так, на 01.01.2013р. чисельність населення складало 45 553,0 тис. осіб, а вже на 01.07.2018 – 42 263,9 тис. осіб.

Важливою проблемою, що ускладнює ситуацію на ринку праці України, є масова міграція з України визначається наступними факторами:

- зростанням безробіття;
- великою різницею у рівні заробітної плати в Україні і західних країнах;
- відсутністю перспектив професійного зростання;
- економічною нестабільністю, невизначеністю, як покращити рівень життя;
- відсутністю суспільної безпеки та інші.

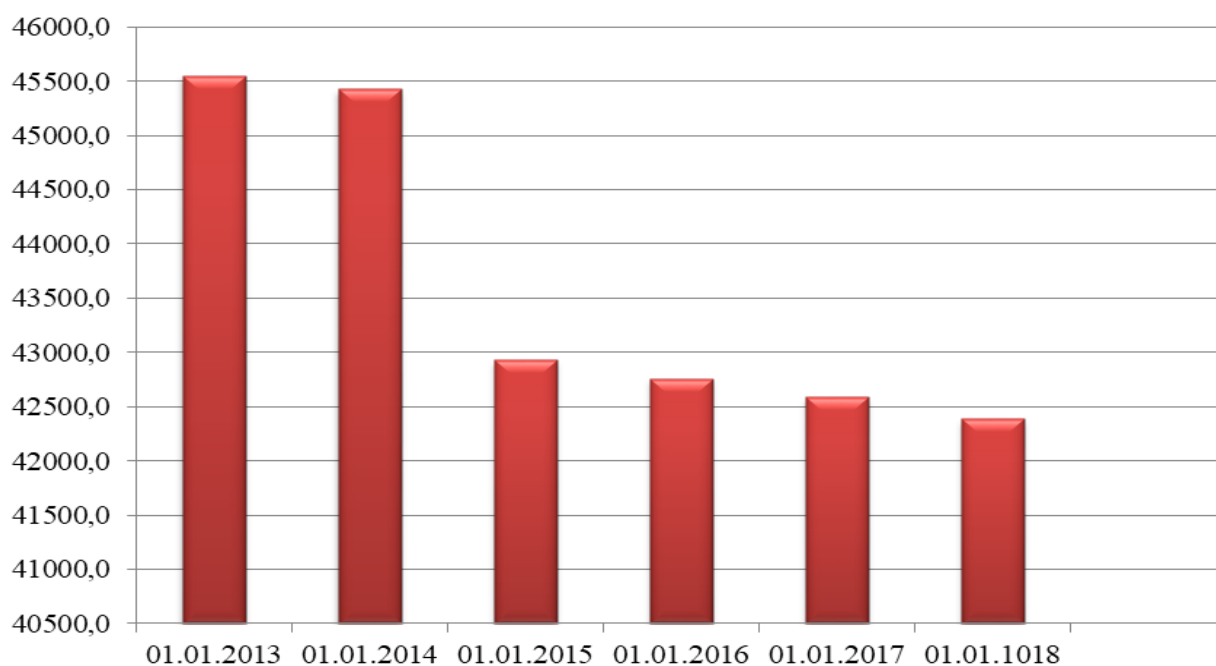


Рис.1. Чисельність населення в Україні 2013-2018рр., тис.осіб

Міграція в Україні за останні роки набрала величезних масштабів. За даними Центру економічної стратегії, з моменту останнього перепису з України виїхало 6,3 млн українців. Експертна оцінка трудової міграції у 2015–2017рр. становить близько 4 млн.осіб, або 16% працездатного населення [5].

Сприяння розширенню зайнятості, підвищенню оплати і продуктивності праці має ґрунтуватись на поліпшенні доступу до професійної підготовки, до капіталу, технологій, ринків і до основних соціальних благ, наприклад, охорони здоров'я тощо. Основні реформи щодо покращення ринку праці повинні здійснюватися в напрямку взаємодії інтересів держави з інтересами та потребами працюючих. Лише в таких умов можна досягнути бажаного рівня розвитку ринку праці, покращання соціально-економічного становища в країні в цілому, а кожного її жителя окремо.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сторощук М. І., Ковальська Е. М. Ринок праці в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку – [Електронний ресурс] URL: [http://www.rusnauka.com/13\\_NPN\\_2010/Economics/65647.doc.htm](http://www.rusnauka.com/13_NPN_2010/Economics/65647.doc.htm)
2. Равновесие рынка труда и модели безработицы. [Електронний ресурс] URL: <http://ua.textreferat.com/referat-19856-5.html> (назва з екранумовою оригіналу)
3. Анализ современного рынка труда в Украине. – [Електронний ресурс] URL: <http://referat-ok.com.ua/ekonomichna-teoriya/analiz-suchasnogo-rinku-praci-v-ukrajini/> (назва з екранумовою оригіналу)
4. Державна статистика України. – [Електронний ресурс] URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Татьяна Никитина. Надежда и вера без ответственности, или

Социологическая диагностика украинского общества. – [Электронный ресурс]  
 URL: [https://dt.ua/SOCIUM/nadiya-ta-vira-bez-vidpovidalnosti-abo-sociologichna-diagnostika-ukrayinskogo-suspilstva-286321\\_.html](https://dt.ua/SOCIUM/nadiya-ta-vira-bez-vidpovidalnosti-abo-sociologichna-diagnostika-ukrayinskogo-suspilstva-286321_.html) (назва з екрану мовою оригіналу)

**Кисельова В.Ю.**, студентка гр. ЕП 16-1  
 Науковий керівник: **Смирнова І. І.**, к.е.н., доцент  
 кафедри економіки підприємства,  
 ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Функція молоді грає велику роль у майбутньому нашого суспільства. Саме молодь визначає подальший розвиток країни. Та, на жаль, одна з найпоширеніших проблем для юних осіб є важке працевлаштування, особливо через відсутність досвіду роботи, хоча ця категорія громадян складає основну чисельність працездатних людей України.

Категорії громадян України, які представлено на рис. 1, відносяться до таких, що не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Їм потрібен соціальний захист. Що цікаво – до 2005 року до цього переліку не була включена молодь, яка отримала диплом у вищих навчальних закладах. Це трапилось тому, що осіб без досвіду часто не приймають на роботу [3].

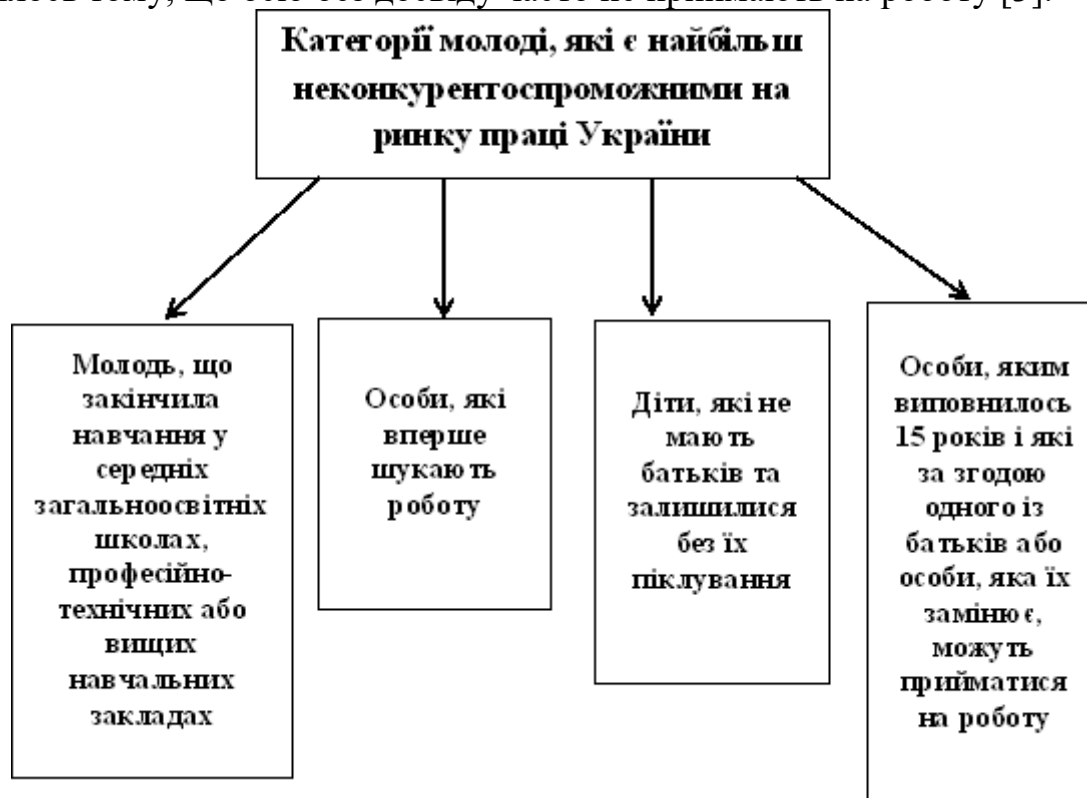


Рис. 1. Категорії молоді, яка є найбільш неконкурентоспроможною на ринку праці України

Джерело: побудовано автором на підставі опрацювання [1]



Нестача робочих місць, надвеликі вимоги працевлаштування та несприятливі умови для створення власної підприємницької діяльності призводять до збільшення чисельності молодих людей, що реалізують власну економічну активність в тіньовій економіці. Популярними видами зайнятості молоді у такій економіці є виробництво, продаж і перепродаж сільськогосподарської продукції та промислових товарів, випадкові заробітки у приватних осіб.

Також актуальною проблемою є міграція молоді для заробітку через низький рівень заробітної плати в Україні або відсутність можливості працевлаштування.

Поступово наша країна втрачає трудовий та інтелектуальний потенціал. Тому важливою складовою політики держави в цій сфері повинна стати діяльність щодо повернення заробітчач у рідну країну. Для цього потрібно створити нові робочі місця та розвивати малий бізнес, особливо в тих регіонах, де найчастіше населення мігрує з країни для заробітку[2].

Таким чином, наявність цих проблем вимагає постійного спостереження та аналізу ринку праці для прогнозування попиту на робочу силу серед молоді. Також необхідно стимулювати роботодавців до найму робочої сили, яка включить в себе не тільки осіб з досвідом, а й молодь. Потрібно створити сприятливі умови щодо розвитку власного підприємництва та відновити форми професійного навчання для майбутнього залучення юних робітників на промислові підприємства.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Буда Т. Проблеми реалізації трудового потенціалу молоді в Україні [Електронний ресурс]. URL:<http://intkonf.org>.
2. Зовнішня трудова міграція населення України. [Електронний ресурс]. URL:<http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Електронне наукове фахове видання «Державне управління: удосконалення та розвиток» [Електронний ресурс]. URL:<http://www.dy.nayka.com.ua>

**Кошева В.Ю.**, магіст гр. ЕП 18-1м  
 Науковий керівник: **Ровенська В.В.**, к.е.н.,  
 доцент кафедри економіки підприємства,  
 ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

### СОЦІАЛЬНІ ПРОГРАМИ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ

Актуальність вирішення проблем соціальної відповідальності бізнесу в сучасній Україні визначається, перш за все, об'єктивно високою роллю великих підприємств в зростанні економіки країни; по-друге, чітко проявляється тенденція соціалізації бізнесу, яка передбачає його активну включеність у

вирішення соціальних завдань розвитку суспільства; і, по-третє, практичною значущістю реалізованих на підприємствах корпоративних соціальних програм, які є ключовою формою реалізації корпоративної соціальної відповідальності.

У сучасному українському бізнесі основними інструментами корпоративної соціальної відповідальності є соціальні програми, волонтерство, або волонтерство, спонсорство і благодійність.

Соціальні програми підприємств - специфічна область управління компаніями, що представляє собою розробку, реалізацію та оцінку соціальної сфери, спрямованих на підвищення значущості компанії в діловому співтоваристві, владних структурах і громадських колах.

Основними інструментами реалізації соціальних програм є: благодійні пожертвування, соціальні інвестиції, еквівалентне фінансування, грошові гранти, соціально значимий маркетинг, корпоративне волонтерство.

Результат соціальних програм, виконаних компаніями, виражається в поліпшенні іміджу компанії на місцевому та національному рівні, висвітлення діяльності в засобах масової інформації, поліпшення взаємин з інвесторами, асоціювання з високоякісним і престижним підприємством, залучення нових клієнтів, залучення нових працівників, досягнення більшого обсягу продажів, зміцненні позиції на ринку, поліпшення внутрішньофірмових взаємин і т.п [1].

Сумлінна ділова практика - це напрямок соціальних програм компанії, яке має на меті сприяти прийняттю і поширенню сумлінної ділової практики між постачальниками, бізнес-партнерами та клієнтами компанії. Реалізація соціальних програм здійснюється як самими компаніями, так і при активному залученні зацікавлених сторін, які виступають в ролі соціальних партнерів компанії. Можна виділити наступні типи соціальних програм: власні програми компаній; програми партнерства з місцевими, регіональними органами державного управління; програми партнерства з некомерційними організаціями; програми співпраці з громадськими організаціями; професійними об'єднаннями; програми інформаційного співробітництва із засобами масової інформації.

Серед основних інструментів реалізації соціальних програм компанії виділяють наступні:

грошові гранти - форма адресної фінансової допомоги, виділеної компанією на реалізацію соціальних програм в галузі освіти і на цілі проведення прикладних досліджень. Гранти - один з найбільш доступних і традиційних інструментів реалізації соціальних програм. Як правило, гранти в тій чи іншій мірі пов'язані з основною діяльністю компанії і стратегічними цілями бізнесу;

благодійні пожертвування та спонсорська допомога - форма адресної допомоги, що виділяється компанією для проведення соціальних програм як в грошовій, так і в натуральній формі (продукція, адміністративні приміщення, приміщення для проведення заходів, транспорт, обладнання, призові фонди, оплата рахунків організацій-одержувачів допомоги і ін.);

соціально значимий маркетинг - форма адресної фінансової допомоги, яка полягає в напрямку відсотка від продажів конкретного товару на проведення соціальних програм компанії;

еквівалентне фінансування - форма адресної фінансової допомоги, яка полягає в спільному фінансуванні соціальних програм з боку компанії, органів державного управління і некомерційного сектора;

соціальні інвестиції - форма фінансової допомоги, виділеної компанією на реалізацію довгострокових і, як правило, спільних партнерських соціальних програм, спрямованих на зниження соціальної напруги в регіонах присутності компанії і підвищення рівня життя різних верств суспільства;

делегування співробітників компанії - добровільне залучення співробітників компанії в соціальні програми зовнішньої спрямованості через безоплатне надання одержувачам часу, знань, навичок, інформації, контактів і зв'язків співробітників; адміністративний / соціальний бюджет - фінансові кошти, що виділяються компанією на реалізацію власних соціальних програм [2].

Реалізацією соціальних програм різного ступеню масштабності займається близько 50% українських компаній. Частіше за все їхня увага зосереджена на благодійності та соціальному захисті співробітників. Серед невеликих компаній відсоток тих, у кого є соціальні проекти, ненабагато перевищує третину (34%), у випадку з компаніями середнього розміру це вже більше половини роботодавців (55%), а серед компаній, де працює більше 200 осіб, цей показник уже 62% [3].

Впровадження соціальних програм - ознака цивілізованого бізнесу, свідчення високого розвитку бізнес-культури підприємства.

Сьогодні ПрАТ «Бліц-Інформ» успішно впроваджує кілька соціальних програм за різними напрямками, плануючи у своєму бюджеті значні фінансові кошти. Особлива увага приділяється професійній підготовці співробітників. Щорічно рядові фахівці та керівники підрозділів проходять навчання за спеціально розробленими програмами на тренінгах і семінарах, які проводять спеціально підготовлені співробітники товариства або зовнішні відносно компанії фахівці.

«Бліц-Інформ» заохочує співробітників у прагненні підвищувати свій професійний і освітній рівні в провідних ВНЗ країни, на тренінгах і семінарах, оплачуючи курс навчання. Система підготовки та навчання дозволила створити надійний резерв для висування на посади вищого рівня. Крім навчання, співробітникам ПрАТ «Бліц-Інформ» доступний ряд соціальних послуг і пільг [4].

У 2013 році компанією «Монсанто Україна» була започаткована програма соціальних інвестицій «Україна – житниця майбутнього» для підтримки ініціатив сільських громад. На підтримку ініціатив сільських громад у Київській, Кіровоградській та Чернігівській областях виділено близько 400 тисяч гривень. [5].

Місією такої організації як миколаївський міський благодійний фонд «Центр соціальних програм» є розвиток і підтримка місцевих соціальних

ініціатив, направлених на поліпшення якості життя людей в регіонах присутності компанії [6].

Працюючи в напрямку підвищення соціальної відповідальності, компанії необхідно пам'ятати і враховувати інтереси тих, для кого все це робиться, тобто зацікавлених сторін; вміти активно використовувати інструменти корпоративної соціальної відповідальності для підвищення рівня довіри до компанії, формування її позитивного іміджу соціально відповідальної компанії і забезпечення сталого розвитку суспільства в цілому.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Инструменты корпоративной социальной ответственности. *Устойчивый бизнес* [Електронний ресурс]. – URL: <http://csrjournal.com/instrumenty-korporativnoj-socialnoj-otvetstvennosti>
2. Глебова И. С. *Социальная ответственность бизнеса в России и за рубежом* : учебное пособие. Казань : Казанский государственный университет им. В. И. Ульянова-Ленина, 2008. 110 с.
3. Соціальні програми українського бізнесу. Вже не благодійність, але ще не корпоративно-соціальна відповідальність [Електронний ресурс]. URL: <https://hh.ua/article/14391>
4. Бліц-Інформ. Соціальні програми [Електронний ресурс]. URL: <http://www.blitz.kiev.ua/uprav1456nnya-personalom-1/soc456aln456-programi>
5. Монсанто. Україна – житниця майбутнього [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.monsanto.com/global/ua/ourcommitments/pages/grain-basket.aspx>
6. Миколаївський міський благодійний фонд «Центр соціальних програм» [Електронний ресурс]. URL: [http://www.ufb.org.ua/aboutus/kerivnuctvo/members/bf\\_centra\\_socialnyh\\_program\\_usaly.htm](http://www.ufb.org.ua/aboutus/kerivnuctvo/members/bf_centra_socialnyh_program_usaly.htm)

**Криклій А.Ю.**, студент гр.. ЕП 11-13т  
Науковий керівник: **Ровенська В.В.**, к.е.н., доцент,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

### ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах сучасного ринку процес планування розвитку трудового потенціалу (далі - ТП) підприємства передбачає вирішення принципової завдання - забезпечення його конкурентної переваги. Підвищена увага з боку адміністрації цього питання гарантує стійкість, стабільність, прибутковість в світовому діловому співтоваристві [4].

Як соціально-економічна категорія ТП відображає можливу участь працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних, професійних і

особистісних характеристик і властивостей при певних сформованих організаційно-технічних і соціально-економічних умовах виробничої діяльності; це «сукупна трудова дієздатність колективу» [5].

Для встановлення власного довгострокового конкурентного циклу розвитку фірма повинна зростати швидше, ніж підвищується потенціал її конкурентів. Це досягається за рахунок вдосконалення виробничого потенціалу і в першу чергу людського, усіх його основних компонентів, що утворюють ТП окремого працівника і всього трудового колективу [3].

У перших рядах «претендентів на розвиток» стоять закладені природою здібності людини через систему підвищення кваліфікації персоналу, підтримання здоров'я працівників, створення безпечних умов роботи і т. д.

Слід зазначити і залежність розвитку і реалізації трудового потенціалу від сформованих економічних відносин та існуючої державної політики в країні, національного багатства і т. п.

Згідно з дослідженнями Б.М. Генкіна, управління людськими ресурсами підприємства, трудовим потенціалом персоналу включає цілий комплекс взаємопов'язаних видів діяльності [1]:

1) визначення потреби в працівниках різних категорій з урахуванням стратегії майбутньої діяльності;

2) аналіз стану ринку і управління зайнятістю;

3) відбір і адаптація персоналу;

4) планування кар'єри співробітників, їх професійного зростання;

5) організація трудових і виробничих процесів;

6) забезпечення раціональних умов праці для кожного працівника;

7) управління продуктивністю праці;

8) розробка систем мотивації ефективної діяльності;

9) обґрунтування застосовуваних форм і систем оплати праці;

10) розробка і реалізація соціальної політики;

11) профілактика і ліквідація конфліктів.

Управління компетенцією працівників або розвитком їх ТП являє собою систему управління вимогами суб'єкта господарювання щодо наявності необхідних категорій персоналу, у виборі оптимальних форм взаємодії між працівниками відповідно до діючої стратегією розвитку виробництва. Відповідність між рівнем потреби підприємства і ступенем використання ТП забезпечується за рахунок самих різних управлінських впливів на персонал: відбір, розстановка, навчання, ротація, стимулювання і т. д. І.Є. Савенков уточнює заходи, спрямовані на поліпшення характеристик ТП працівників: адаптаційні навчання (раціональне застосування знань, навичок і умінь); безперервне підвищення кваліфікації відповідно до запитів науково-технічного прогресу; перенавчання в школах управління на підприємстві для актуалізації специфічних навичок керівника; перекваліфікацію для розширення трудових можливостей працівників [2].

Система безперервної освіти, наприклад, припускає ряд послідовних етапів, що характеризуються самостійними, але взаємопов'язаними цілями і засобами їх досягнення:

- 1) формування професійних знань;
- 2) розвиток спеціальних знань;
- 3) постійне оновлення знань.

Характерними є результат аналізу даних по підприємству БМУ ПрАТ «НКМЗ» за 2016 рік у частині залежності зростання показників від середнього рівня освіти працівників. Так, частка працівників із середньою професійною освітою на підприємстві становить 206 ч., вища освіта є лише 102 ч. працівників, основний віковий показник працівників - 30- 50 років. Ці дані пояснюють зниження річних показників підприємства.

План розвитку трудового потенціалу вимагає постійного коректування на основі врахування специфіки діяльності підприємства, стану кон'юнктури ринку, стратегічних цілей. Практика доводить ефективність розробки стандартного і індивідуального планів розвитку ТП в поєднанні зі стратегічним планом. Підтвердженням розвитку ТП є перевищення значення фактичного показника по відношенню до запланованого (базисного) значенням. І.Є. Савенков пропонує також використовувати практику планування кар'єри кожного працівника, що передбачає мотивацію на кар'єрне зростання, атестацію, відбір працівника для вакантних посад.

Таким чином, проблема ефективності використання трудового потенціал підприємства залишається постійно актуальною, в тому числі і на сучасним етапі розвитку економічних відносин.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Генкин Б.М. Экология и социология труда: учеб. для вузов. М.: Норма, 2007. 448 с.
2. Савенков И.Е. Организация управления трудовым потенциалом предприятия. *Вестник Тверского государственного технического университета*. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». 2015. №1. с. 143–149.
3. Семашкина З.Н. Материалоемкость производства: содержание и эволюция понятия. *Интернет-журнал «Наукovedение»*. 2014. Вып. 4(23) [Електронний ресурс]. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/43EVN414.pdf> (мовою оригіналу)
4. Шамсутдинов Н.Р. Пути повышения показателей эффективности использования трудового потенциала на промышленном предприятии *Актуальные вопросы экономических наук*. 2012. №24–1. с. 180–184.
5. Щелакова О.М. Пути совершенствования и использования трудового потенциала предприятия. *Вестник белгородского университета кооперации, экономики и права*. 2012. №3. с. 311–314.

**Приймакова Ю.А.,**  
аспірант кафедри економіки підприємства,  
Науковий керівник: **Бурлуцький С.В.,** д.е.н.,  
завідуючий кафедрою економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ БАГАТОРІВНЕВОЇ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

В економічній літературі наведено велику кількість різних визначень поняття «людський капітал». Найбільш продуктивним є наступне: «Людський капітал - це сформований в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знання, навичок, здібностей, мотивації, які ведуть до зростання кваліфікації робітника, доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності і якості його праці і тим самим ведуть до зростання заробітків даної людини» [1]. Складність даного поняття пояснюється тим, що людський капітал є найбільш складною формою капіталу. Взаємозв'язок фінансового результату діяльності, конкуренто-спроможності та майбутніх можливостей розвитку, які обумовлюються зв'язками інноваційних, інвестиційних, інформаційних процесів та інтелектуалізації суспільства зі станом людського капіталу в державі потребує дієвих інструментів для прийняття обґрунтованих рішень стосовного його формування та розвитку.

Саме тому, одним з актуальних питань сучасних економічних досліджень є людський капітал, ефективність функціонування якого залежить від створених умов оцінки, використання та розвитку, які повинні бути побудовані на вимірі його цінності.

Сучасна концепція людського капіталу була сформована на початку 1960-х рр., коли були опубліковані роботи Теодора Шульца та Гері Беккера [2, 3]. Надалі її розвитком стало дослідження питань обґрунтування доцільності інвестицій в людину.

Теоретико-методологічним засадам сутності людського капіталу серед вітчизняних вчених присвячені дослідження В.Антонюк, М.Ажажа, Н.Гавкалової, Г.Назарова, Н.Маркової, Н.Верхоглядової та ін. Однак слід відзначити, що незважаючи на досить глибокі дослідження, їй досі приділено недостатньої уваги аспектам формування багаторівневої системи оцінки людського капіталу, як економічного ресурсу організації. Ця оцінка може бути корисна, як один з засобів опису даного ресурсу для комерційних цілей, таких як фінансова звітність, фінансове управління і прийняття управлінських рішень.

Перспектива визначення формування теоретичного фундаменту системи багаторівневої фінансової оцінки людського капіталу, яка будується на дослідженні дискусійних питань теорії та удосконаленні класифікації людського капіталу. Це необхідно для стратегічного управління людськими

ресурсами. Вимірювання людського капіталу служить основою прийняття рішень управління людським капіталом. Це означає виявлення драйверів управління людським капіталом.

В економічній теорії людський капітал вивчався і досліджувався на декількох організаційних рівнях. На індивідуальному рівні були зосереджені дослідження в області економіки і психології людського капіталу [3, 4, 5]. Людський капітал організації на рівні фірми був зосереджений на дослідженні стратегічного управління [6]. Пізніші дослідження почали визнавати, що людський капітал за своєю природою є багаторівневим явищем [7].

Людський капітал має досить складну внутрішню структуру, і кожен її елемент на різних рівнях оцінюється певним комплексом показників. Відповідно до рівнів агрегування та аналізу виділяють наступні групи показників:

- на мікрорівні - для характеристики людського капіталу окремих індивідів і підприємств;
- на мезорівні - для характеристики людського капіталу великих корпорацій і регіонів;
- на макрорівні - для характеристики сукупного людського капіталу в масштабах національної економіки.

Багаторівнева модель ресурсів людського капіталу передбачає, що індивідуальні знання, навички, здібності і інші характеристики фізичних осіб включаються в колективні ресурси людського капіталу [8].

Людський капітал нижчого рівня бере свій початок в пізнанні, навчанні, навичках, поведінці та інших характеристиках окремих фізичних осіб. Індивідуальний людський капітал виробляє знання та інновації. Потім індивідуальний людський капітал посилюється від взаємодії з середовищем, і проявляється як людський капітал більш високого рівня в якості колективного явища - людський капітал організації, національний людський капітал та наднаціональний людський капітал. При цьому проявляється колективний феномен людського капіталу і одночасно залишаючись частиною індивідуального людського капіталу.

Рішення проблем ефективного використання та підвищення рівня людського капіталу в контексті розвитку людського капіталу, передбачає узгодженість дій і стратегій його розвитку на всіх рівнях [7]. На рис.1 представлений підхід Цимбаленко Н.В. [7] до визначення ієрархічного взаємозв'язку рівнів формування людського капіталу. При багаторівневій моделі в ресурси людського капіталу відповідного рівня втілені знання, навички, здібності і інші характеристики фізичних осіб в рамках колективного людського капіталу на даному рівні. Людський капітал будь-якого рівня не відділимий від його носіїв - працівників окремої організації (фірми) або населення регіону або країни.





Рис.1 Ієрархічний взаємозв'язок рівнів формування людського капіталу  
Джерело: побудовано автором на основі опрацювання [7]

В залежності від рівня розвитку відбуваються зміни в самому людському капіталі. В результаті чого відбуваються зміни в характері ресурсу, а це призводить до змін фінансової вартості людського капіталу. Природа його вищого рівня і його відносини з результатами продуктивності більш різко відрізняються від людського капіталу нижчих рівнів походження. Щоб розрізнити людський капітал різних організаційних рівнів, необхідно використовувати цей термін тільки для застосування на індивідуальному рівні, на сукупному рівні організації, регіону, країни доцільно застосовувати інший термін - ресурс людського капіталу.

До задачі вимірювання людського капіталу на мікрорівні відноситься ідентифікація і виділення значення ресурсу від інших активів організації. Значення людського капіталу низького рівня становить сукупну конструкцію доходу, який створюється кожним працівником, а потім об'єднується в капітал даного рівня. Для оцінки людського капіталу використовують два основні методи. Виділяють вартісну і натуральну оцінку людського капіталу. На сьогоднішній день в теорії і практиці спостерігається відрив вартісної оцінки від натуральної.

Одним з найбільш простих вартісних методів є вимір людського капіталу в людино-роках навчання: чим більше часу витрачено на освіту людини, чим вище рівень його освіти, тим більшим людським капіталом він володіє. Однак, даний метод не враховує, наприклад, продуктивність праці, яка у людей, що мають приблизно однакову освіту, може мати відчутні відмінності.

Людський капітал, оцінений в натуральному вираженні, зазвичай називають трудовим потенціалом. Трудовий потенціал характеризується сукупною здатністю його трудових ресурсів до виробництва максимально можливого в даних економічних і соціальних умовах обсягу продуктів і послуг, необхідних для задоволення потреб і забезпечення поступального розвитку

економіки. Дане визначення орієнтує на статистичний облік як чисельності трудових ресурсів, так і якісного складу трудового потенціалу, ефективності його використання, тобто на чітке відмежування трудового потенціалу як соціально-економічної категорії від його носія - трудових ресурсів.

При оцінці трудового потенціалу необхідна характеристика його кількісної та якісної сторін. Для характеристики трудового потенціалу з кількісної сторони використовуються такі показники, як:- чисельність промислово-виробничого персоналу і персоналу непромислових підрозділів; кількість робочого часу, яке можна відпрацювати при нормальному рівні інтенсивної праці та ін.. Якісна характеристика трудового потенціалу спрямована на оцінку: фізичного і психологічного потенціалу працівників підприємства (здатність і схильність до праці - стан здоров'я, фізичний розвиток, витривалість і т.п.); обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості (освітній і кваліфікаційний рівні, фундаментальність підготовки і т.п.) та ін.; «якості» членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, свідомо зрілість, інтерес, причетність до економічної діяльності підприємства та ін.) та ін.

**Висновки.** При викладенні матеріалу виділені основні теоретичні аспекти формування системи оцінки людського капіталу. В період трансформаційних процесів економіки, епоху економіки знань, слід зауважити, що на першому плані якість життя населення, показниками якої є рівень розвитку соціального капіталу. Накопичення в суспільстві людського капіталу - це тривалий інвестиційний процес, тому основними вкладеннями в нього може займатися не тільки держава, а і окремі колективи, і особистості.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: учеб.пособие. СПб., 1996
2. Becker, G. S. 1964. Human capital. New York: Columbia University Press
3. Schultz, T. W. 1961. Investment in human capital. American Economic Review, 51: p.1-17
4. Barney, J. B. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17: p.99-120
5. Coff, R., & Kryscynski, D. 2011. Invited editorial: Drilling for micro-foundations of human capital-based competitive advantages. Journal of Management, 37: p.1429-1443
6. Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. 2011. Emergence of the human capital resource: A multilevel model. Academy of Management Review, 36: p. 127-150
7. Цимбаленко Н.В. Оценка персонала в системе управления человеческим капиталом предприятия. *Россия на пути выхода из экономического кризиса: сборник научных статей*, под общей редакцией проф. В.В. Тумалева. – СПб.: НОУ ВПО «Институт бизнеса и права», 2010. Вып.8. - 330 с.

**Рачок А. І.**, студентка гр. ЕП 15-1,  
**Курбацька Д.С.**, студентка гр. ЕП 15-1,  
Науковий керівник: **Латишева О.В.**, к.е.н.,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ВІДПОВІДАЛЬНОГО ІНВЕСТУВАННЯ

Процеси відповідального інвестування у теоретичних дослідженнях вітчизняних науковців [1-3] тісно пов'язані з інвестуванням в забезпечення сталого розвитку в області управління природокористуванням та ризиками зміни клімату.

За результатами дослідження думки керівників, здійсненого в 2016 р. в рамках Глобального договору ООН та стратегії компанії «Accenture», 89% вважають, що зобов'язання зі сталого розвитку реально впливає на їхню галузь, і 87% висловлюють думку, що цілі сталого розвитку дають можливість переглянути підходи до створення сталої цінності [1].

Напередодні 24-ї Конференції сторін Рамкової конвенції Організації Об'єднаних Націй про зміну клімату, яка проходить в Польщі з 2 по 14 грудня 2018 року, яка покликана визначити основні шляхи вирішення кліматичних питань на найближчі роки, лідери світової бізнес-спільноти - члени Альянсу виконавчих директорів компаній-лідерів в області управління ризиками зміни клімату («Alliance of CEO Climate Leaders») — неформальної групи найбільших світових компаній, що виступає за досягнення цілей Паризької угоди, — звернулися з відкритим листом до урядів країн-учасниць цієї угоди, в якому відзначили, що проводять заходи по подальшому скороченню викидів в атмосферу (з 2015 року країни за три роки скоротили свої викиди на 9%), у тому числі шляхом зменшення споживання енергії, переходу на поновлювані види енергії і т. п. [4]

Члени Альянсу звертають увагу на ті, що нині глобальні викиди парникових газів досягли історичних максимумів. У цілях обмеження росту глобального потепління членуї Альянсу проводять наступні заходи: підтримують ініціативи по скороченню викидів парникових газів; підтримують ініціативи по розкриттю інформації, пов'язаної з кліматичними питаннями, а також сприяючі кращому розкриттю ризиків зміни клімату у фінансовій звітності; взаємодіють з бізнес - співтовариством з питань зниження викидів парникових газів; інвестують в проекти і компанії, сприяючі переходу до низько вуглецевою економіки, а також в інновації, спрямовані на скорочення викидів парникових газів. [4]

Члени Альянсу закликають упорядкуй країн - учасниць Паризької угоди до впровадження у свою діяльність ефективних механізмів встановлення плати за викиди вуглецю, до стимулювання росту інвестицій в низько вуглецеві проекти і компанії, у тому числі шляхом вжиття державних заходів підтримки інвесторів. Лист підписали 50 представників провідних компаній світу, серед яких міжнародна компанія «Accenture», — один з лідерів світового ринку

професійних послуг і цифрових технологій, іспанська будівельна компанія «Ассіона», німецький постачальник страхових і фінансових послуг «Allianz», британська компанія «АХА Investment Managers», що управляє активами американської компанії «Bloomberg», датська компанія «Carlsberg» і інші. [4]

13 вересня 2018 року була опублікована інформація про те, що 392 світових інвестора (із загальним об'ємом активів під їх управлінням 32 трлн. \$) прийняли рішення підтримати нову ініціативу в області відповідального інвестування — «Порядок денний інвестора» (The Investor Agenda), покликану прискорити досягнення цілей Паризької угоди по утриманню росту глобальної середньої температури нижче 2<sup>0</sup> С. Ініціатива закликає мобілізувати інвесторів і ділове співтовариство до вжиття заходів по запобіганню зміні клімату, зниженню об'єму викидів парникових газів, пов'язаних з результатами інвестиційної діяльності в економіці. Інвестори, що підтримали ініціативу, повинні будуть регулярно повідомляти про об'єми інвестицій в проекти і компанії в області низьковуглецевої економіки, а також про вихід з проектів, що забруднюють довкілля, наприклад, в області вугільної промисловості; проводити заходи по мінімізації негативної дії на довкілля, а також сприяти прийняттю на національних рівнях програм і дій для досягнення цілей Паризької угоди. Учасники ініціативи повинні будуть готувати звітність по інформації, пов'язаної з кліматичними ризиками (Task Force on Climate - related Financial disclosures, TCFD). Про старт ініціативи було оголошено на щорічній конференції Асоціації відповідального інвестування (Principles for Responsible Investment, PRI), що проходила в період з 12 по 14 вересня 2018 року в Сан-Франциско (США). Ініціаторами створення ініціативи стали сім організацій: Асоціація відповідального інвестування (Principles for Responsible Investment), Міжнародна коаліція за екологічно відповідальну економіку (Ceres), Міжнародна організація в області розкриття інформації про вуглецеві викиди CDP (Disclosure Insight Action), Група інвесторів в області зміни клімату (Investor Group on Climate Change), Група інституціональних інвесторів в області зміни клімату (Institutional Investor Group on Climate Change), Група інвесторів Азії в області зміни клімату (Asia Investor Group in Climate Change), Програма ООН по довкіллю (UNEP Finance Initiative). Міжнародна асоціація відповідального інвестування (Principles for Responsible Investment, PRI) створена в 2006 році після того, як декілька великих інституціональних інвесторів з 12 країн прийняли запрошення Генерального секретаря ООН і розробили шість базових Принципів відповідального інвестування, які є добровільною ініціативою, відповідно до якої компанії розглядають екологічні і соціальні питання, а також питання корпоративного управління (ESG) у рамках процесу ухвалення інвестиційних рішень з метою зближення повістки компанії з очікуваннями суспільства. Нині PRI понад 2000 організацій з числа інвестиційних фондів, компаній, що управляють, і консультантів. [5]

Таким чином, екологічно спрямовані інвестиції виступають практичною формою реалізації відповідальності бізнесу.

Відповідальне інвестування також може розглядатись як прогресивна стратегія управління ризиками в інвестиційній діяльності. Адже врахування

інтересів зацікавлених осіб може трактуватись як запобігання можливим конфліктам. А деяке підвищення витрат, пов'язане з цим, допомагає в майбутньому уникати значних виплат компенсацій у разі завдання шкоди цим особам. [6]

Отже, здійснення відповідального інвестування є невід'ємним елементом стратегії сталого розвитку бізнесу у провідних компаніях світу. Недарма політика відповідального інвестування приваблює усе більше країн світу і розглядається як невід'ємний елемент реалізації стратегії сталого розвитку, на яку орієнтовані бізнес і інвестори провідних країн світу, зокрема країн-членів Альянсу виконавчих директорів компаній-лідерів в області управління ризиками зміни клімату («Alliance of CEO Climate Leaders»), оскільки бізнес переконується у вигідності екологічно спрямованих проєктів завдяки покращення рівня конкурентоспроможності відповідальних компаній у довгостроковій перспективі.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Матеріали дослідження ООН та Accenture [Електронний ресурс]. – URL: <https://www.accenture.com/us-en/insight-un-global-compact-ceo-study> (назва з екрану мовою оригіналу)
2. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електронний ресурс]. – URL: <http://www.svb.org.ua/publications/kontseptsiya-natsionalnoistrategii-sotsialnoi-vidpovidalnosti-biznesu> (назва з екрану)
3. Шкура І.С.. Роль соціально відповідального інвестування у забезпеченні сталого розвитку України. *Економічний нобелівський вісник*. 2016. Вип. №1(9). С.252-262 [Електронний ресурс]. URL: <http://econforum.duan.edu.ua/images/stories/Files/2016/29.pdf>(назва з екрану)
4. Крупнейшие компании мира обратились с открытым письмом к правительствам стран-участниц Парижского соглашения. *Информационное агентство «ИНВЕСТИНФРА»*. [Електронний ресурс]. URL: <https://investinfra.ru/novosti/krupneyshie-kompanii-mira-obratilis-s-otkryтым-pismom-k-pravitelstvam-stran-uchastnic-parizhskogo-soglasheniya.html> (назва з екрану мовою оригіналу)
5. Около 400 крупнейших институциональных инвесторов поддержали инициативу в области ответственного инвестирования. *Информационное агентство «ИНВЕСТИНФРА»*. [Електронний ресурс]. URL: <https://investinfra.ru> (назва з екрану мовою оригіналу)
6. Дяковський Д.А. Соціально-відповідальні інвестиції як перспективний напрям інвестиційної діяльності: сутність і тенденції. С.62-68 [Електронний ресурс]. URL: [journals.ukma.edu.ua/download/111/103](http://journals.ukma.edu.ua/download/111/103)(назва з екрану)

Саржевська Є.О., студентка гр. ЕП 15-1,  
Ровенська В.В., к.е.н.,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## ДОСЛІДЖЕННЯ СПЕЦИФІКИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

Система охорони здоров'я України реформується у відповідь на соціально-економічні виклики, що змінюються. Рівень професійних компетенцій управлінського і медичного персоналу повинен відповідати рівню випереджаючому соціально-економічний розвиток країни. При цьому, ефективне управління трудовими ресурсами вкрай важливо для успішного здійснення реформ охорони здоров'я, спрямованих на підвищення здоров'я населення. Всесвітня організація охорони здоров'я в «Глобальній стратегії для розвитку кадрових ресурсів охорони здоров'я: трудові ресурси 2030 р.» зазначає, що простої наявності працівників охорони здоров'я недостатньо: теоретичне охоплення перетворюється в фактичне охоплення послугами тільки в тому випадку, якщо працівники охорони здоров'я справедливим чином розподілені і доступні для населення, якщо вони володіють необхідною кваліфікацією, є мотивованими і наділені повноваженнями для надання якісної медичної допомоги, а також користуються достатньою підтримкою з боку системи охорони здоров'я [1].

Станом на зараз в Україні можна виділити декілька невирішених проблем в галузі управління кадровими ресурсами вони стосуються диспропорцій в структурі медичного персоналу, недостатньої кількості фахівців, підготовлених у відповідність до потреб практичної охорони здоров'я і напрямками реформування галузі. Необхідна продумана кадрова політика і система заходів, які б забезпечували достатню укомплектованість закладів охорони здоров'я медичними працівниками. При цьому, більшість чинників, які впливають на мотивацію персоналу або зовсім не формують поведінку співробітників, або формують її таким чином, що вона йде врозріз з інтересами і цілями лікувально-профілактичного закладу [2]. На підставі всього вище сказаного можна стверджувати, що дослідження специфіки трудових ресурсів сфери охорони здоров'я в Україні є особливо актуальним.

Питання кадрового забезпечення системи охорони здоров'я є частиною досліджень багатьох науковців, зокрема В. Стародубова [3], В. Москаленка [4], Г. Слабкого [5], В. Парія [6], І. Солоненка [7], З. Гладуна [8] та інших, які детально розкрили окремі кадрові напрями.

Мета статті полягає у проведенні дослідження системи кадрів галузі охорони здоров'я та обґрунтуванні шляхів підвищення ефективності кадрового медичного потенціалу.

У нинішніх умовах продуктивність людських ресурсів є фактором, що визначає конкурентоздатність підприємства. При аналізі питання підвищення ефективності функціонування медичних установ, значна увага приділяється

питанням повного укомплектування кадрів що дозволить більш повно і якісно виконувати завдання, поставлені перед організаціями охорони здоров'я. Дуже актуально становиться вивчення забезпеченості працівниками закладів охорони здоров'я його трудового потенціалу [9].

Розглянемо чисельність медичного персоналу у сфері охорони здоров'я в Україні за 2017 рік.

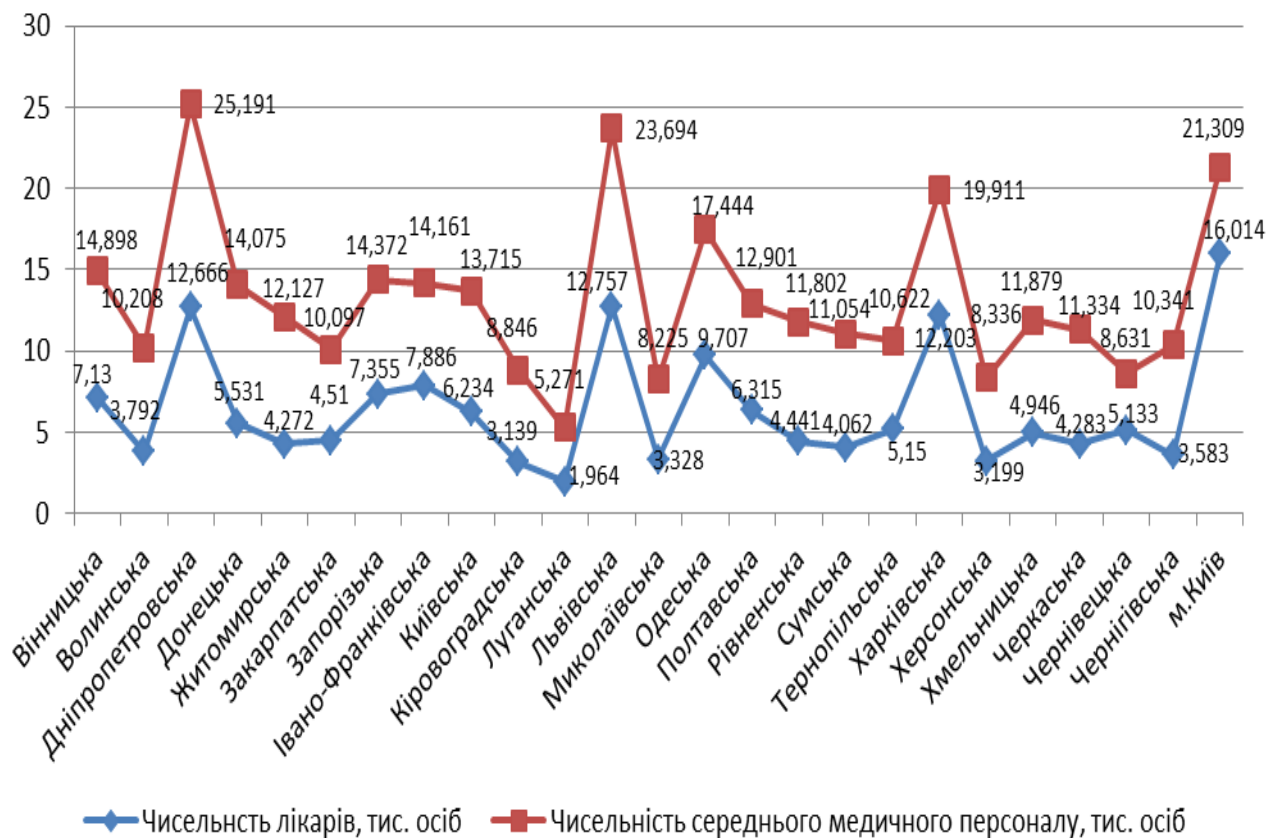


Рис. 1. Чисельність медичного персоналу у сфері охорони здоров'я в Україні, 2017 р.

Джерело: побудовано автором на підставі узагальнення статистичних даних Центра Медичної Статистики МОЗ України[11]

Очевидно, що забезпеченість у кількості лікарів за областями має певний дисбаланс. Так, найбільшу забезпеченість лікарями має місто Київ та такі області як: Дніпропетровська, Львівська, Харківська. Найменшу забезпеченість лікарів спостерігається в Волинській, Житомирській, Кіровоградській, Луганській, Миколаївській, Херсонській.

Прослідкуємо, як змінювався показник забезпеченості лікарями на 10 тис. населення за областями в 2017 р.

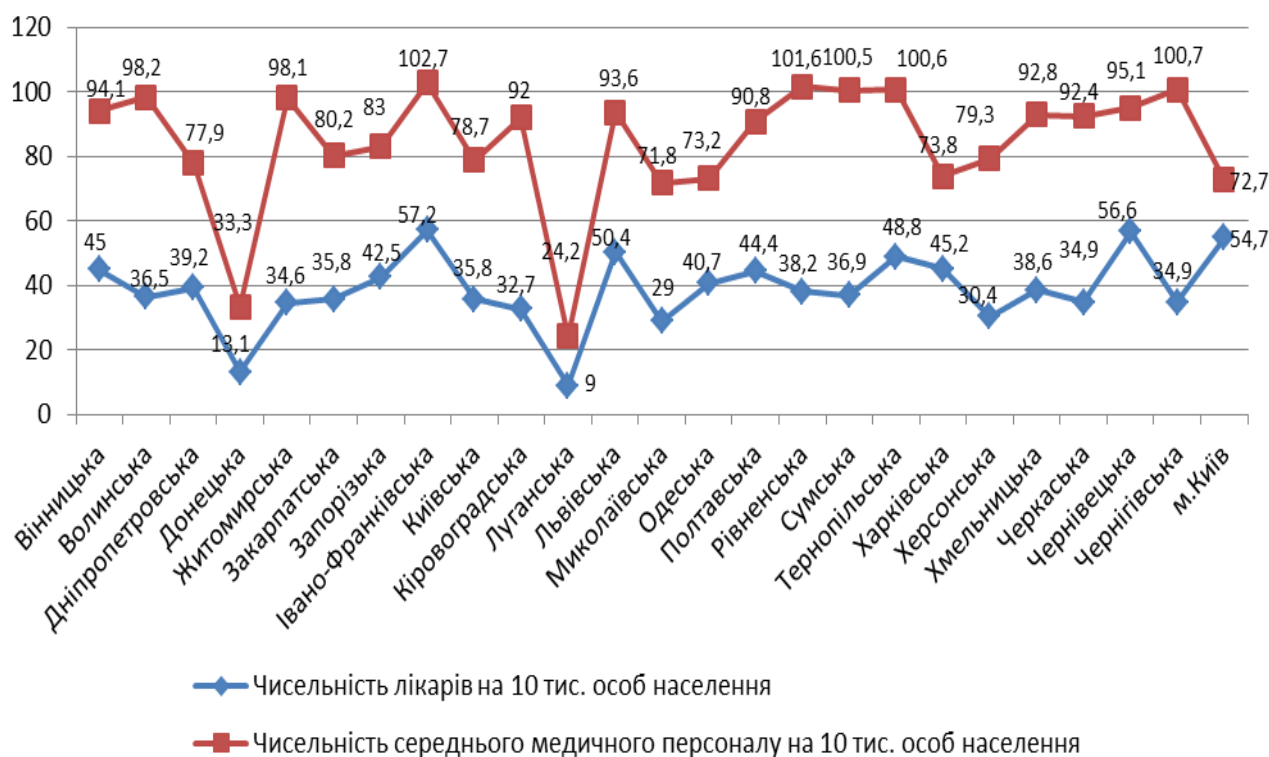


Рис. 2. Забезпеченість медичними кадрами лікувально-профілактичних установ за областями на 10 тис. осіб за 2017 рік

Джерело: побудовано автором на підставі узагальнення статистичних даних [10], [11]

Найбільший дисбаланс склався в Донецькій та Луганській областях. Це пов'язано з тим, що більша частина цих областей значиться тимчасово окупованою територією, тому частина персоналу є внутрішньо переміщеними громадянами. Найкраща забезпеченість лікарів в таких областях як: Вінницька, Запорізька, Львівська, Чернівецька та м. Київ. Найменша забезпеченість лікарів спостерігається в таких областях як: Закарпатська, Київська, Кіровоградська, Миколаївська, Херсонська. Найбільша чисельність середнього медичного персоналу можна побачити в таких областях як: Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Рівненська, Чернігівська. Найменша чисельність середнього медичного персоналу є в таких областях як: Закарпатська, Миколаївська, Одеська, Полтавська та м. Київ.

Прослідкуємо, як змінювався показник забезпеченості лікарями на 10 тис. населення за роками.

Очевидно, що відбувається поступове зменшення чисельності лікарів. Спад почався в 2013 році, це частково пов'язане з важким становищем в Україні тому, що відбуваються нестабільна ситуація через бойових дій і в зв'язку з цим два великих медичних університету: Луганський державний медичний університет (ЛДМУ) та Донецький національний медичний університет (ДНМУ) перемістилися в інші міста. Загальне зниження чисельності лікарів становить близько 12% та чисельність середнього медичного персоналу



знизились приблизно на 8%. Розглянемо показники забезпеченості лікарями в інших державах.

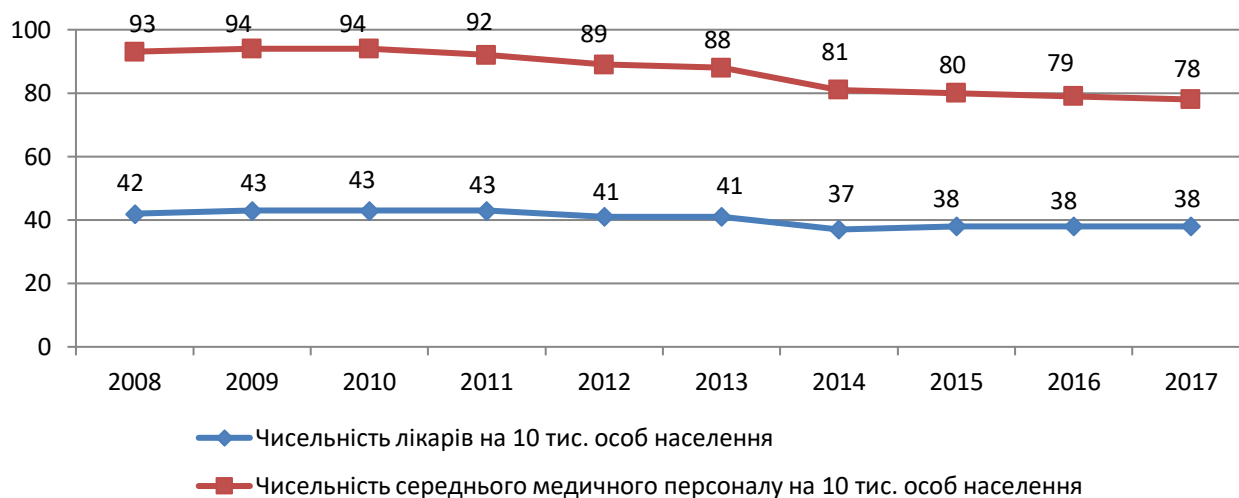


Рис. 3. Забезпеченість медичними кадрами лікувально-профілактичних установ за 2017-2008 рр. на 10 тис. осіб

Джерело: побудовано автором на підставі узагальнення статистичних даних [10], [11]

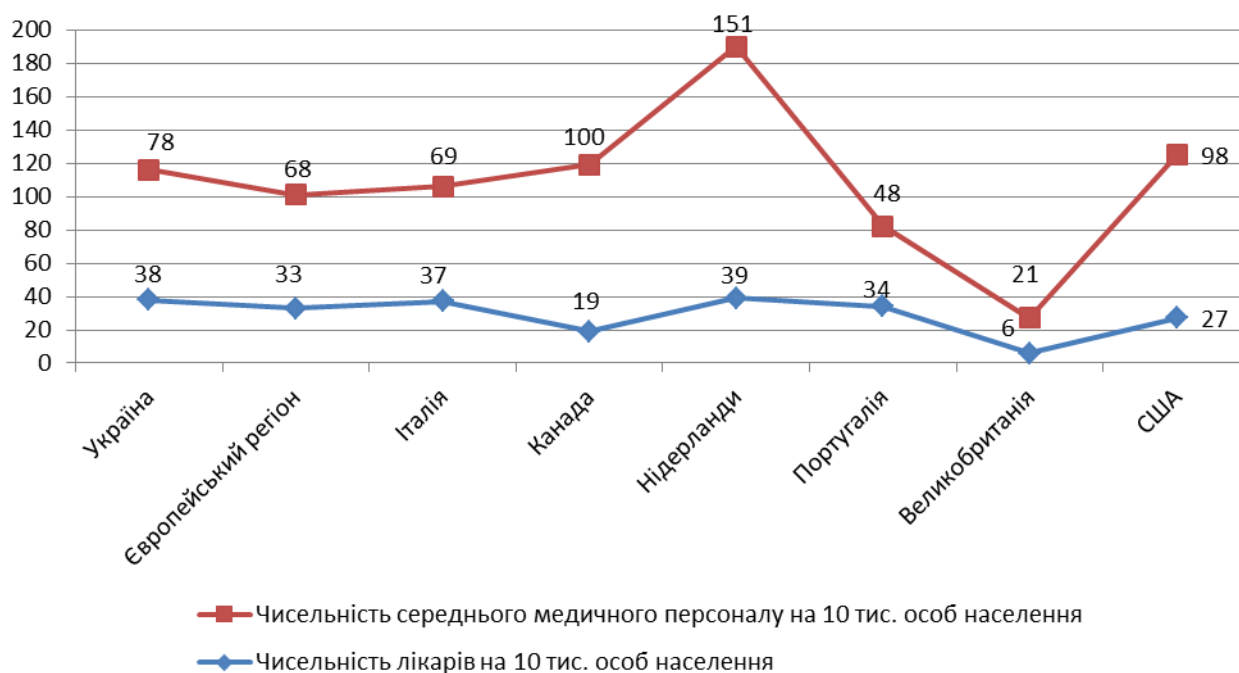


Рис. 4. Забезпеченість медичними кадрами лікувально-профілактичних установ за 2017 р. на 10 тис. осіб

Джерело: побудовано автором на підставі узагальнення статистичних даних [10], [11]

Україна має показники 78/38 осіб медичного персоналу на 10 тис. населення, в цілому це середній показник. Окремо слід відзначити Нідерланди

та Великобританію, які мають співвідношення медичного персоналу 151/39 та 21/6.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства зростає значення підготовки контингенту фахівців сімейної медицини та формування відповідної професійної культури. При належному усвідомленні сімейним лікарем своєї вагомості ролі у задоволенні потреб конкретної людини та членів її сім'ї, підтриманих заходами щодо економічного стимулювання інституції сімейної медицини в державі, перебудова системи професійної підготовки фахівців, дасть очікувані позитивні результати. Система охорони здоров'я матиме вигоду від перетворення медичного обслуговування на економічно більш раціональне, а держава виграє від зміцнення й підвищення потенціалу суспільного здоров'я. Сімейна медицина може стати запорукою підвищення не тільки якості надання медичної допомоги населенню, але й підвищення авторитету та соціального статусу лікаря, який прийме рішення присвятити свою професійну діяльність саме цьому завданню – зміцнення й охорони здоров'я українського суспільства.[12]

У зв'язку з цим виникла необхідність у формуванні якісно нової схеми надання ПМСД населенню та підготовці якісно нового спеціаліста – лікаря загальної практики, або сімейного лікаря, повноваженнями якого буде вирішення більшості медичних питань одночасно із наданням кваліфікованих рекомендацій з питань соціальної, правової, профілактичної, реабілітаційної допомоги та здоров'язбереження. [12]

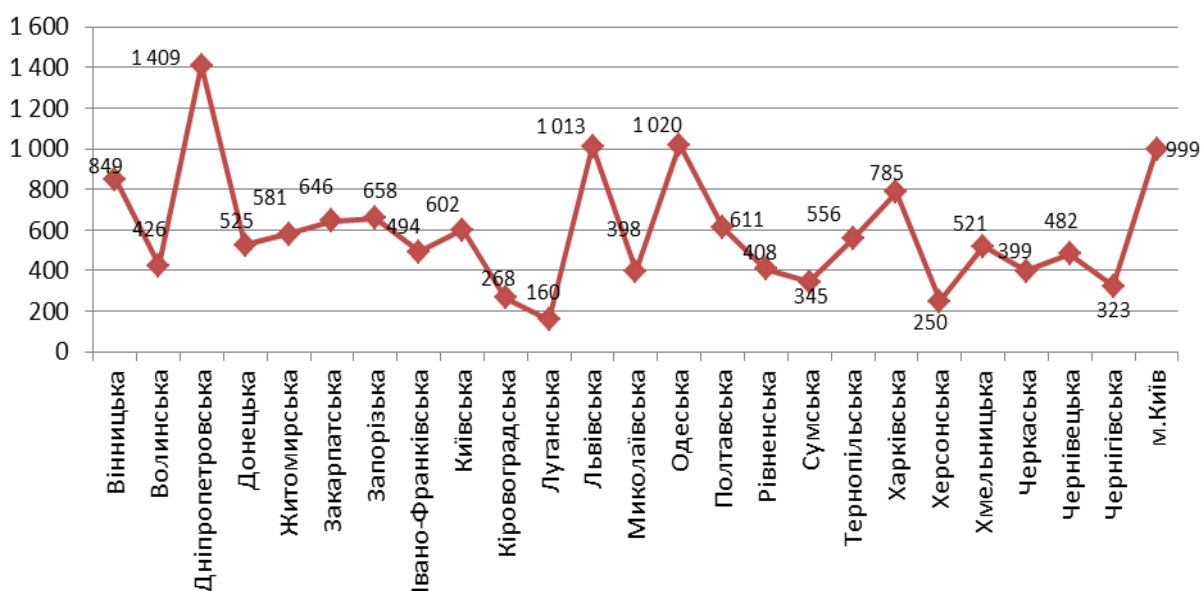


Рис. 5. Чисельність сімейних лікарів загальної практики в Україні за 2017 рік

Джерело: побудовано автором на підставі узагальнення статистичних даних Центра Медичної Статистики МОЗ України [10]

Аналіз чисельності сімейних лікарів за 2017 рік показав, що найпоширенішою ця практика є в : Вінницька, Дніпропетровська,

Львівська, Одеська областях та м. Київ. В 2018 році стартувала медична реформа по укладанню договорів з сімейними лікарями тому найбільшу кількість сімейних лікарів по областям може змінитися. [13]

Виконані дослідження трудових ресурсів сфери охорони здоров'я дозволяють зробити ряд висновків.

Охорона здоров'я є одним з найбільш важливих ланок функціонування будь-якої держави. Система охорони здоров'я, заснована на моделі медичного страхування, існує порівняно недавно і дещо змінює орієнтири в медичній діяльності. У праці медичних працівників почалася зміна пріоритетів від лікування до профілактики, від переважно до стаціонарної допомоги - до амбулаторної, від кількості послуг, що надаються - до їх якості. Але все це ще не дало суттєвих позитивних змін. До сих пір в лікувально-профілактичних установах спостерігається кадровий дисбаланс та нехватка кваліфікованих кадрів. Головними причинами цього можна назвати наступне:

1. Умови роботи медичного персоналу є несприятливі, тому що велика кількість ординаторських, лабораторних та інших приміщень вимагають ґрунтового ремонту, медичне обладнання потребує оновлення.

2. Втрата кадрів, викликані відходом з галузі охорони здоров'я в інші відділи економіки, виходом на пенсію, еміграцією і ін.

3. Низька заробітна плата, яка не відповідає трудовим витратам.

4. Збільшення відповідальності за результати праці медиків. В силу особливості галузі праця працівників охорони здоров'я має високий рівень нервового напруження.

5. Неefективне використання робочого часу, організація праці медичних працівників не відповідає виконанню властивих їм функцій.

Таким чином, нами з'ясовано, що для поліпшення стану використання трудових ресурсів в системі охорони здоров'я України необхідно впровадити наступні заходи: запровадження нової системи оплати праці медичних співробітників, підвищення кваліфікації медичного персоналу та підвищення нормативу забезпечення медичним персоналом населення згідно з міжнародними стандартами. Орієнтація на міжнародні стандарти функціонування медичної сфери повинна мати пріоритетний характер для вітчизняної охорони здоров'я, це в свою чергу, забезпечить високу якість та доступність медичних послуг, розширить географію обслуговування (залучення іноземних пацієнтів) та дасть можливість сфері вийти на якісно новий рівень свого розвитку [14].

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. WHO [Online]. <https://www.who.int/hrh/resources/globstrathrh-2030/en/>

2. Про затвердження плану заходів МОЗ України з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їх державами-членами – з

іншої на 2014-2017 роки : наказ МОЗ України від 16.12.2014 р. № 959 [Електронний документ]. URL:<http://www.moz.gov.ua>.

3. Стародубов В. І., Путін М. Є., Пачин М. В., Преображенська В. С. *Ресурсна база лікувально-профілактичних закладів: аналіз стану і розвитку*. Менеджер охорони здоров'я. 2004. № 3. с. 64-79.

4. Москаленко В.Ф., Таран В.В. *Економіка охорони здоров'я: підручник*. Вінниця: Нова Книга, 2010. с. 288.

5. Слабкий Г. О. *Проблеми кадрового забезпечення галузі охорони здоров'я*. [Електронний документ]. URL:[www.eu-shc.com.ua](http://www.eu-shc.com.ua).

6. Парій В.Д. *Економічний аналіз використання ресурсів у системі охорони здоров'я*. Навч. посібн. Житомир: «Полісся», 2015. с. 148.

7. Солоненко Н. Д. *Економіка охорони здоров'я: навч. посіб.* К. : Вид-во НАДУ, 2005. с. 416.

8. Гладун, З. С. *Зміст та особливості адміністративно-правових відносин у сфері охорони здоров'я населення*. Право України. Юридичний журнал. Київ : Право України, 2013р. №10. с.241-248.

9. Ровенська В.В. Федічева В.В. *Застосування статистичної оцінки при розрахунку ефективності управління персоналом*. Вісник Приазовського державного технічного університету серія: економічні науки, 2014, випуск 28, с.176-182

10. Центр медичної статистики МОЗ України [Електронний ресурс]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/html>

11. Статистичні дані Центру Медичної Статистики МОЗ України [Електронний документ]. URL:<http://medstat.gov.ua/ukr/statdan.html>

12. Ємець А. *Стан та перспективи підготовки фахівця сімейної медицини в Україні*. Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки. 2014. Вип. 14. с. 85-92. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vpm\\_2014\\_14\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vpm_2014_14_16)

13. [Електронний документ]. URL:<http://moz.gov.ua/plan-reform>

14. Носуліч Т. М. Наукові підходи до вивчення системи охорони здоров'я з позиції сталого розвитку . Сталий розвиток економіки. 2013. № 4. с. 195-201. [Електронний ресурс]. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre\\_2013\\_4\\_42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre_2013_4_42)

**Смирнова І.І.**, к. е.н.,

доцент кафедри економіки підприємства;

**Шевяков Д.В.**, магістр групи ЕП 18-1 м,

ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Серед найбільш важливих проблем, що стоять сьогодні перед підприємствами, одне з перших місць займає пошук шляхів підвищення ефективності управління персоналом. Саме тому вирішення проблеми пошуку нових напрямів підвищення ефективності управління персоналом, які

визначають умови і можливості найбільш ефективної діяльності підприємства, є актуальним завданням.

Конкурентоспроможність підприємства значною мірою залежить від переваг персоналу, які виявляються у двох основних аспектах: висока кваліфікація кадрів (передові знання та інтелектуальний капітал, прагнення до знань та удосконалення, висока мотивація персоналу, ефективні стимули для напруженої, якісної трудової діяльності); навички та досвід персоналу, які забезпечують зниження рівня браку та собівартості продукції.

Менеджмент персоналу в сучасних умовах є одним з найбільш впливових інструментів формування конкурентоспроможності, фінансової незалежності та розвитку підприємства. Саме тому нині виникає гостра необхідність розроблення та впровадження таких управлінських важелів, які могли б відповідати вимогам ринкової економіки [1].

На наш погляд, доцільно зауважити, що на сучасному етапі розвитку економіки України принципи управління персоналом повинні ґрунтуватись перш за все на законах розвитку суспільства і мати правове оформлення. Всі принципи системи управління персоналом реалізуються у взаємодії, їх співвідношення залежить від конкретних умов діяльності підприємства.

Також слід відзначити, що оцінка ефективності управління персоналом може виступати потужним важелем зростання результативності управлінського процесу.

Опрацювання наукової літератури в галузі менеджменту дозволило визначити, що управління персоналом у контексті ефективності слід розглядати як безперервний процес, спрямований на залучення висококваліфікованих працівників та їх закріплення на підприємстві з метою отримання максимальної віддачі. Однак у реальній дійсності існує значний розрив між потенціалом працівників і ступенем його використання на підприємстві. Сьогодні проблема забезпечення високопрофесійним персоналом промислових підприємств в Україні особливо актуальна та пов'язана не тільки з природними причинами, що обумовлено старінням і трудовою міграцією, але й з наростаючим відтоком робочої сили в зарубіжні країни. Передусім, дефіцит висококваліфікованого персоналу на вітчизняних підприємствах може привести до зниження їх економічних показників діяльності й конкурентоспроможності, а отже і погіршити економічну ситуацію в країні.

Роботодавці б'ють на сполох, а чиновники визнають, що відтік робочої сили за кордон вже впливає на темпи економічного розвитку України, а незабаром може стати і одним з головних факторів ризику. При цьому країни, в які рухаються наші трудові мігранти, отримують робочу силу, на підготовку якої вони не витратили ні копійки.

За даними опитування ЕУ Україна 69% опитаних компаній вважають, що проблема трудової міграції буде серйозно впливати на їх діяльність в наступні 3 роки. За даними опитування ЕУ People Advisory Services: 43% компаній вже зараз мають проблеми із залученням і утриманням співробітників в Україні через трудову міграцію; 28% компаній передбачають ризики через трудову міграцію в майбутньому [2].

Сьогодні на вітчизняних підприємствах є низка проблем, які гальмують покращення ефективності системи управління персоналом, тому необхідні нові напрями їх вирішення. Але в сучасних умовах, на наш погляд, за наявності високої невизначеності зовнішнього середовища економічний та соціальний розвиток підприємств неможливий без впровадження таких основних стратегічних напрямів в управлінні персоналом, як:

- формування ефективної відповідної до змін зовнішнього середовища організаційної структури управління підприємством;
- інвестування в розвиток персоналу;
- удосконалення методів оцінки персоналу;
- створення ефективної системи мотивації праці.

Отже, з огляду на відповідні потреби підприємств та наявність певних умов зовнішнього середовища стає зрозумілим, що на українських підприємствах система управління персоналом повинна стати більш гнучкою, економічною та орієнтованою на вирішення принципово нових цілей та завдань. Узагальнення наукових досліджень пов'язаних з проблематикою у сфері управління персоналом дало можливість виявити, що ефективність управління персоналом слід розглядати у взаємозв'язку та її впливом на ефективність діяльності підприємства. Оскільки управління персоналом впливає на ефективність діяльності підприємства, то ефективне управління персоналом повинно бути забезпечено відповідним механізмом, що сприяє сталому розвитку підприємства, і вирішення цього, має стати перспективою подальших досліджень.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кичко І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. № 1. С. 7-14.
2. Трудова міграція: Україна втрачає свої робочі руки... [Електронний ресурс]. URL: <http://vybir.media/trudova-migratsiya-ukrayina-vtrachaye-svoyi-robotchi-ruky/>

**Челомбітко А.В.**, студентка гр. ЕП-17-1т,  
**Ляхова К.Ю.**, студентка гр. ЕП-17-1т,  
 Науковий керівник: **Латишева О.В.**, к.е.н,  
 старший викладач кафедри економіки підприємства,  
 ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

### ЕКОЛОГІЧНІ ІНВЕСТИЦІЇ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Впродовж усього періоду розвитку національної економіки України, ще з часів СРСР, її особливостями були та залишаються безпрецедентно високий

рівень забруднення навколишнього природної середовища та нераціональне природокористування.

Ці проблеми найбільш загостились ще у другій половині ХХ століття і зачепили майже усі країни світу, які були орієнтовані на швидкі темпи економічного зростання без урахування наслідків техногенного впливу на навколишнє середовище[1, с. 54].

У світі з 60-70-х років ХХ століття світова спільнота зіткнулася з проблемою зростаючих потреб економіки і надмірного антропогенного навантаження на природне середовище. З того часу високу актуальність отримала проблема екологічної безпеки в світовому масштабі. Виникнення концепції сталого розвитку стало логічним результатом наукових досліджень щодо розробки нових підходів та механізмів управління природокористуванням, при яких виробникам стає вигідно вкладати кошти в заходи природоохоронного призначення, до числа таких механізмів відноситься економічний механізм управління природоохоронними інвестиціями промислового підприємства.

Система управління природоохоронними інвестиціями характеризується рядом особливостей, що дозволяють виділити її серед системи управління підприємством, а саме: орієнтованість проектів на досягнення стратегічних цілей екологічно спрямованого сталого розвитку підприємства, їх комплексність, що охоплює різні напрямки діяльності підприємства. Об'єкти інвестування визначаються основними напрямками природоохоронної діяльності підприємства. Виділяють наступні напрямки природоохоронної діяльності: ресурсозберігаючі інвестиції, спрямовані на збереження сировини, матеріалів, електроенергії; екоінвестиції, спрямовані на встановлення екологічно безпечного обладнання: споруд для очищення води і повітря, установок для утилізації відходів і рекуперації викидів, споруд для захоронення токсичних відходів та ін. [2]

Створення системи управління природоохоронними інвестиціями на підприємстві включає за даними [2] наступні етапи (рис. 1).

На першому етапі (рис.1) встановлюється мета проекту та визначаються характер і ступінь впливу чинників зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства на досягнення поставленої мети. На другому етапі (рис.1) критеріями досягнення мети проекту можуть виступати поточна (дисконтована) вартість майбутніх грошових потоків та чиста теперішня вартість проекту, індекс рентабельності, частка ринку, темп зростання, а також ступінь зменшення ризику існуючих напрямків діяльності підприємства.

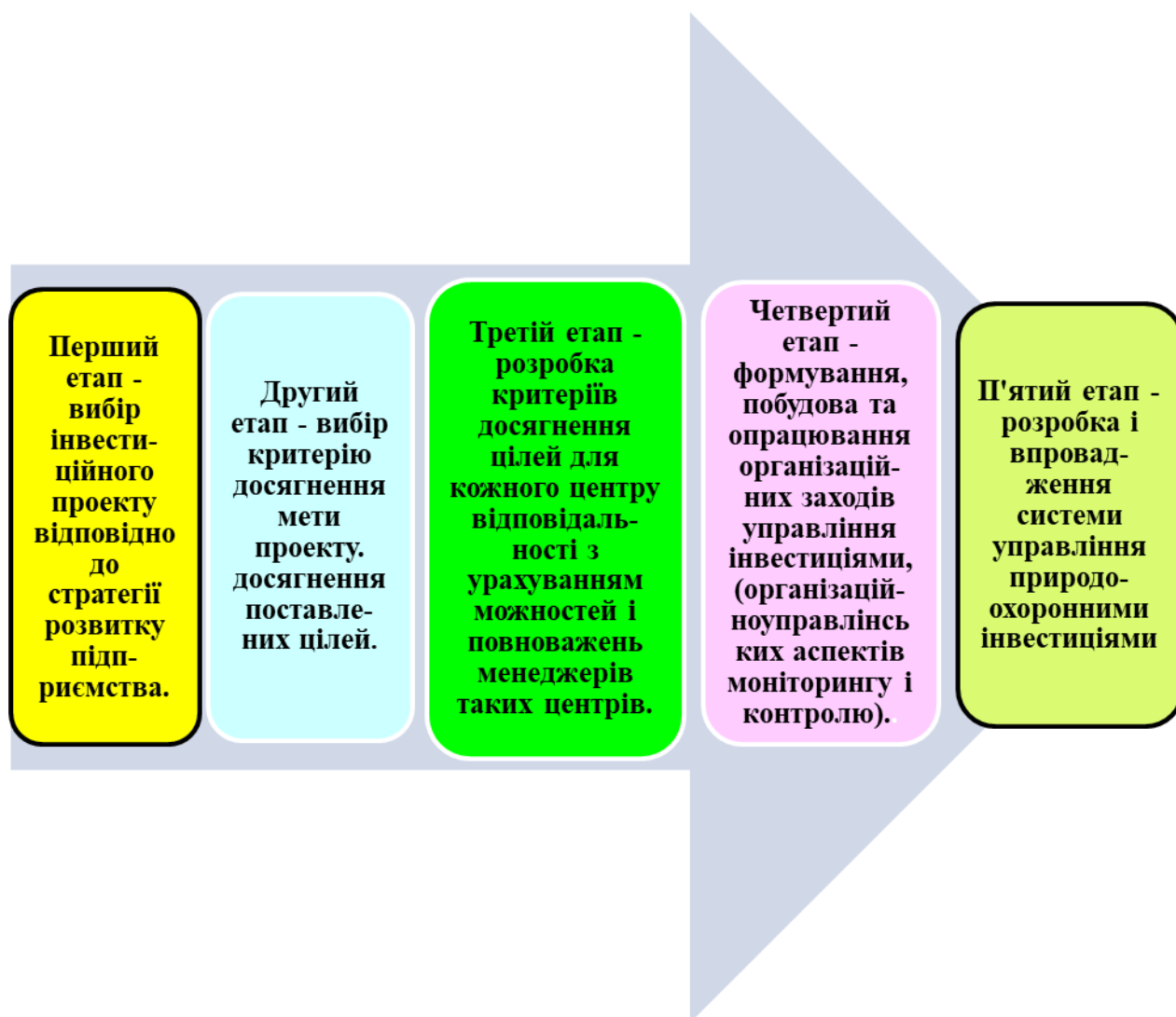


Рис.1 Етапи створення системи управління природоохоронними інвестиціями

Джерело: авторська розробка на підставі опрацювання [2]

На третьому етапі (рис.1) якщо проект переслідує декілька цілей, в цьому випадку для кожного центру відповідальності з урахуванням можливостей і повноважень менеджерів таких центрів можливе формування та використання відповідної системи критеріїв, необхідно заздалегідь встановити найбільш значимі критерії прийняття проекту, а також з'ясувати, які параметри (фактори) впливають на обрані критерії, з тим щоб надалі мати можливість визначити потрібні важелі управління для досягнення поставлених цілей. Четвертий етап (рис.1) – формування, побудова та опрацювання організаційних аспектів управління інвестиціями, зокрема моніторингу і контролю. На цьому етапі розробляється документація звітності по інвестиційному проекту, в якій фіксується результати моніторингу та контролю по усім етапам робіт (з побудовою мережевих графіків окремих робіт з врахуванням строків виконання і витратами, при цьому фіксується планові і фактичні показники та відхилення), відмічаються можливі недоліки та аналізуються причини відхилень, розробляються заходи уникнення загроз для досягнення мети всього проекту. У звітності повинні



бути відображені: фактичні результати діяльності; плановані показники; зміни зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства, які можуть вплинути на здійснення даного інвестиційного проекту, і ступінь впливу цих змін на досягнення поставленої мети; відхилення фактичних значень підконтрольних показників від плану з розкладанням на складові; причини відмінностей між фактичними і плановими результатами; персональна відповідальність за кожною складовою відхилення. Далі (п'ятий етап, рис.1) здійснюється розробка і впровадження системи документообігу, що дозволяє здійснювати поряд з наступним попередній і поточний контроль за відхиленнями. [2]

Пропонується на п'ятому етапі сформувані увесь інструментарій системи управління природоохоронними інвестиціями.

Для здійснення управління в галузі природокористування використовуються економічний і адміністративний механізми. Ми підтримуємо позицію тих вчених [3; 4], які стверджують на необхідності поєднання інструментів економічного механізму з інструментами адміністративного, оскільки лише адміністративний примус не здатен змусити природо користувачів дбайливо ставитися до природи, а відсутність законодавчого затвердження економічних важелів супроводжується високими ризиками їх недотримання. До інструментів адміністративного механізму відноситься встановлення норм, стандартів, планових показників, різні види покарань, накази, штрафи та ін. [3; 4].

Економічний механізм раціонального природокористування є системою заходів, спрямованих на більш ефективне використання природних ресурсів з урахуванням постійного вдосконалення та їх управління, ціноутворення, оподаткування, відтворення і охорони [3; 4].

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ковальов. Ю. Ю. Концепція сталого розвитку та її реалізація в ЄС. *Збірник міжнародної конференції «Європа в мінливому світі»*. 2014. С. 54–65.
2. Епифанцева Е. И. Природоохранные инвестиции как регулятор экоэффективного развития промышленного предприятия. *Проблемы теории и практики управления*. 2011. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/prirodoohrannye-investitsii-kak-regulyator-ekoeffektivnogo-razvitiya-promyshlennogo-predpriyatiya> (назва з екрану мовою оригіналу)
3. Галушкіна Т.П. *Економіка природокористування*: навчальний посібник. – Харків: Бурун Книга, 2009. – 480 с.
4. Волковець Т.В. Інструменти управління природокористуванням. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26599/1/Volkovec'.pdf>

**Шеремет О.І.**, д.т.н.,  
завідувач кафедри електромеханічних систем автоматизації (ЕСА),  
**Клімченков А.Г.**, магістр гр.ЕСА-18-1м,  
**Ширін І.К.**, магістр гр. ЕСА-17-м,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **АНАЛІЗ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ ТА ІДЕНТИФІКАЦІЇ ВИРОБНИЧИХ ПАРАМЕТРІВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

У теперішній час взаємовідносини суспільства і природи, взаємодія виробництва та біосфери, їх взаємний вплив і залежність надзвичайно поглибилися, ускладнилися та урізноманітнилися. Тому слід розглядати вже як єдине ціле інтегральну біосоціоекономічну систему "природа-суспільство-виробництво", яка все більше спрямовує до думки, що конче потрібно домагатися найраціональнішого використання й економного витрачання природних ресурсів у всіх галузях і сферах діяльності[1, с.4].

Однак, більшість підприємств спрямовує свою діяльність на отримання більшого прибутку, не враховуючи вичерпаність усіх видів ресурсів. Все це підвищує актуальність завдання ефективного використання всієї інфраструктури підприємства та як наслідок підвищення техніко-технологічного рівня виробництва[2, с.10].

Обслуговування виробничого обладнання підприємства повинне бути своєчасним, тому одним із головних засобів його реалізації є проведення моніторингу у режимі реального часу. Існують різні системи моніторингу, використання тієї чи іншої залежить від виробничих умов[3, с.43].

Система моніторингу та ідентифікації виробничих параметрів спрямована на ефективне використання не тільки ресурсів, але и обладнання, и технологій та представляє систему контролю стану машин і процесів[1, с.38, 2, с.59]. Однією з таких систем є розроблена фірмою Siemens система SIPLUS CMS.

SIPLUS CMS – надійне рішення для зниження часу простою виробництва. Будь-які складні виробництва страждають від неприємних сюрпризів, пов'язаних з простоюванням устаткування і додатковими витратами. Як наслідок, виникає гостра необхідність контролю механічного зносу машин і установок. Система пошуку та діагностики несправностей SIPLUS CMS виробництва компанії Siemens дозволяє виявляти дефекти машин на самій ранній стадії, що сприяє їх своєчасному обслуговуванню.

Безперервний моніторинг машин і виробництв. Зниження часу простою – найбільш ефективний підхід для збільшення продуктивності підприємства. Саме тому виявлення потенційних причин зупинок і вжиття запобіжних заходів щодо їх обслуговування у зручний для виробничого циклу час, є настільки важливим. Система виявлення несправностей SIPLUS CMS – це ідеальне рішення для моніторингу електромеханічних компонентів. Це рішення надає можливість постійно бачити оцінку стану всіх машин і системи в цілому. Такий

підхід дозволяє здійснювати предикативне обслуговування у відведений для цього час в рамках, наприклад, планової зупинки виробництва.

Після тривалого періоду безперервної експлуатації, відхилення в роботі тих чи інших механізмів викликані зносом або іншими ушкодженнями, можуть бути легко виявлені за допомогою задокументованої історії станів параметрів.

Потенційні проблеми можуть бути виправлені на ранній стадії – задовго до того, як приведуть до більш значних пошкоджень і, отже, витрат.

Можливості інтеграції в сторонні системи, значно розширюють можливості застосування SIPLUS CMS:

- інтеграція в системи АСУ ТП (ТІА, PCS 7 і інші);
- просте підключення до SCADA-систем (WinCC і інші)
- системи віддаленого обслуговування.

Гнучка настройка систем моніторингу: єдина продуктова лінійка для будь-яких завдань. Портфоліо SIPLUS CMS об'єднує в собі три різні системи виявлення несправностей: від компактного і простого рішення до модульного і гнучкого. Середовище діагностики SIPLUS CMS X-Tools надає широкі можливості для детального аналізу даних, візуалізації стану і зручного архівування даних процесу.

Особливості системи:

- компактний модуль захисту підшипників для обчислення вібраційних характеристик;
- вбудований дисплей і кнопки управління для відображення статусних повідомлень і встановити межу спрацювання;
- MEMS-датчик для точного виявлення віброприскорення механізму або підшипника;
- кабелі різних довжин для підключення датчика.

Підтримувані функції:

- діагностика підшипників обертання на базі методу  $K(t)$ ;
- моніторинг стану машини за допомогою RMS;
- спрацювання дискретних виходів по перевищенню порогових значень;
- управління та відображення попереджень за допомогою вбудованого дисплея.

Основні переваги:

- простий моніторинг підшипників;
- виявлення дисбалансу, порушення розташування і монтажу;
- дисплей для відображення статусу діагностики;
- вся необхідна діагностика в одному пристрої;
- відсутність необхідності в спеціальних знаннях для роботи з системою;
- швидкий і простий монтаж.

Система SIPLUS CMS2000 легко параметрується і використовується за допомогою веб-браузера, без необхідності застосування стороннього ПЗ.

Це в значній мірі спрощує взаємодію з системою як місцевого, так і віддаленого персоналу. Модульна конструкція дозволяє підібрати систему в залежності від поставлених вимог. Наприклад, якщо є необхідність в підключенні додаткових датчиків вібрації, до базового модулю можна додати модулі VIB-MUX, що працюють в мультиплексорному режимі. Такий підхід

дозволить розширити систему до 16 IEPЕ каналів вібрації. Також система здатна обробляти сигнали здавачів температури, швидкості і аналогові величини, наприклад, тиск.

Найпотужніша система SIPLUS CMS4000 може бути використана як для моніторингу окремих механічних елементів, так і для складних великих виробництв повністю. Система розширюється разом з ростом вимог і завжди здатна надати саме ті функції, які необхідні.

Система SIPLUS CMS дозволяє не допустити виникнення можливої аварійної ситуації за рахунок попередження оператора про проблемну ситуацію за декілька місяців.

Енергоефективність також є результатом предикативного обслуговування. Механічний знос і інші порушення в роботі механізмів неминуче призводять до підвищених енерговитрат виробництва.

Системи SIPLUS CMS дозволяють рано виявити подібні несправності і передати інформацію на станції верхнього рівня, такі як SIMATIC MS. Це дозволяє належним чином вжити необхідних заходів з обслуговування механічного парку і не допустити підвищення енергоспоживання системи. Управління обслуговування та моніторинг стану установок призводить до зниження часу простою, підвищенню надійності і продуктивності підприємства.

Система для забезпечення раннього контролю пошкоджень SIEMENS SIPLUS CMS – це ідеальне рішення для моніторингу механічних складових електромеханічних систем. Вона надає можливість постійно бачити оцінки стану механічної частини і системи в цілому. Такий підхід дозволяє виробляти предикативне обслуговування у відведений для цього час в рамках, наприклад, планової зупинки виробництва. Ця система адаптована на кафедрі «Електромеханічні системи автоматизації» Донбаській державній машинобудівній академії для проведення вібродіагностики підшипників кочення у електромеханічних системах, які використовуються для експлуатування різних виробничих механізмів та машин. Вона дає добрі результати у ранньої діагностиці пошкоджень та визначенні їхнього розповсюдження.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Ширман А. Р. Практическая вибродіагностика и мониторинг состояния механического оборудования. / А. Р. Ширман, А. Б. Соловьев – М.: – Библиогр., 1996. – 276 с.
2. Барков А. В. Интеллектуальные системы мониторинга и диагностики машин по вибрации. / А. В. Барков, Н. А. Баркова // Сборник трудов семинара «Современные проблемы вибрационной диагностики и виброзащиты энергетических установок», 1999. – С. 115-156.
3. Тэттер В. Ю. Диагностирование подшипниковых и редукторных узлов на переходных режимах. / В. Ю. Тэттер, А. Ю. Тэттер, В. С. Барайщук // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, 2005. – Ч.2. — №8(90).

**Шмарова А.О.**, студентка групи ЕП 17-1  
Науковий керівник: **Смирнова І.І.**, к.е.н.,  
доцент кафедри економіки підприємства  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ**

Бізнес в Україні не може діяти ізольовано або відокремлено від суспільства, оскільки він сам є частиною соціуму.

Соціальна відповідальність бізнесу є сферою для діяльності корпорації, компанії, підприємства, установи, організації, що діє на трансформаційній основі (роботодавці, органи виконавчої влади, профспілки), вирішуючи соціально важливі проблеми як у самому бізнесі, так і за його межами, тобто на муніципальному, регіональному, національному, а іноді й глобальному рівнях [2, с.32].

Участь бізнесу у вирішенні соціальних проблем стала предметом досліджень, наукових дискусій українських і зарубіжних вчених. Вагомим внеском у розвиток наукових уявлень про соціальну відповідальність бізнесу стали праці М. Фрідмана, Дж. Муна, П. Друкера, Т. Бредгарда, Ф. Котлера, С. Літовченка, А. Горошилова, М. Кормакова, О. Осінкіна, Ю. Саєнко, П. Яницького, Г. Поповича, І. Акімова, Є. Черних, М. Саприкіна, В. Воробей, О. Маліновської, А. Алексєєвої, О. Василика, М. Долішного, В. Гейця, В. Осецького, А. Чухна, С. Юрія та ін.. [1-4].

Структури бізнесу, що знаходяться та працюють в Україні, не уявляють у повному обсязі власну роль і відповідальність у соціальному розвитку держави, а також власні стратегічні інтереси. В них виникає потреба у співпраці із недержавними та державними установами, організаціями у вирішенні соціальних задач різного рівня. Співпраця в аспекті соціального партнерства бізнесу, влади, громадськості в Україні є фрагментарними та безсистемними, але навіть на цьому рівні дана співпраця дає можливість отримання позитивних результатів. Передові ланки бізнесових текстур, в основному у великому бізнесі, починають звертати увагу на такі аспекти як, корпоративний бренд, репутація, лояльність бізнесу до соціального оточення, корпоративна лояльність персоналу [1, с. 200].

Українські експерти тільки почали розмірковувати про можливу роль держави в просуванні соціальної відповідальності бізнесу. Сьогодні поняття соціально відповідального бізнесу поширюють і прагнуть інтегрувати у всю ділову активність, перш за все, всі великі вітчизняні підприємства, банки, корпорації.

О. Маліновська стверджує, що впровадження й утвердження соціальної відповідальності бізнесу в Україні потребує, зокрема:

1) поширення в управлінських та бізнесових оточеннях розуміння стратегічного значення соціально відповідальної позиції для зміцнення конкурентоспроможності;

2) сформуванню у суспільній свідомості розуміння змісту, значимості

соціально відповідального бізнесу для розвитку соціально орієнтовної держави та демократії;

3) формування законодавчої бази, яка буде забезпечувати зацікавленість бізнесу в конструктивній участі у здійсненні соціальних програм;

4) створення ефективної системи на національному рівні комунікації соціально відповідального бізнесу, органів державної влади, ЗМІ, громадськості, експертів міжнародних організацій [1, с. 204].

Зі сторони держави, крім створення належної законодавчої бази, необхідно: забезпечувати надійний та ефективний контроль за дотриманням усіма суб'єктами господарювання соціальних та інших фіскальних зобов'язань, визначених чинним законодавством; державним текстурам усіх рівнів необхідно відмовитися від методів як опосередкованого, так і прямого примушення бізнесу виконувати соціальні зобов'язання понад законодавчо визначеного рівня, як це відбувається в даний проміжок часу; усіляко сприяти формуванню сприятливої громадської думки щодо вітчизняного бізнесу та його ролі у суспільно-економічному розвитку країни. Не менш важливі завдання стоять і перед кожним громадянином суспільства, які насамперед полягають у зміні менталітету, тобто в усвідомленні того, що соціальна захищеність кожного індивіда забезпечується не лише особистими здатностями і можливостями, але й особистою участю у формуванні навколишнього середовища, тобто бізнесу, держави, природи. Власники і керівники компаній повинні більш енергійно використовувати внутрішньо особистісний механізм підвищення соціальної відповідальності [4, с. 243–246].

І. Смірнова та К. Сімаков, зазначають, що 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, інвестиції в розвиток персоналу, підтримка соціально незахищених верств населення та спонсорська допомога місцевим культурним, освітнім і спортивним організаціям) [3, с.145].

**Висновки.** Необхідність впровадження концепції соціальної відповідальності бізнесу з метою забезпечення нормальними умовами праці персоналу, високим та надійним рівнем безпеки виробництва та належною якістю товарів та послуг для досягнення ефективного використання людського потенціалу. Критерії оцінки соціальної відповідальності залежать від рівня розвитку країни. До основних причин, що стримують розвиток соціальної відповідальності бізнесу в Україні, можна віднести питання законодавчої неврегульованості та відсутності законодавчого заохочення. Реалізація соціальних програм супроводжується значними фінансовими витратами, що

також найчастіше стає для організацій стримувальним фактором або причиною відмови від соціальної діяльності.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Маліновська О.Я. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: етапи становлення. *Наук. Вісник НТЛУ України*. 2008. Вип. 18. 6. С. 200–204.
2. Мельник С. Становлення соціально орієнтованого бізнесу в Україні як складова державної соціальної політики // *Україна: аспекти праці: науково-економічний та суспільно-політичний журнал*. № 5. 2008. С. 32
3. Смирнова І.І., Сімаков К.І. Корпоративна соціальна відповідальність як умова успішного функціонування підприємства. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції*. ДДМА. 2016. с.145.
4. Шаповал В.М. Розвиток соціальної відповідальності бізнесу в Україні та необхідність її державної підтримки // *Modern trends in scientific thought development: materials digest of the 2nd International Scientific Conference (January 31 – February 14, 2011, Kiev, London)*. Economic science / All-Ukrainian Academic Union of specialist for professional assessment of scientific research and pedagogical activity; Organizing Committee : В. Zhitnigor (chairman), І. Купreichuk, А. Tim, G. Georgiou, S. Serdechny, L. Staker – Odessa : InPress, 2011. – P. 243–246.

#### СЕКЦІЯ 4. ПЕРСПЕКТИВИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА В ХХІ СТОРІЧЧІ

Гітис В.Б., к. т. н., доцент  
кафедри інтелектуальних систем прийняття рішень,  
Бердник В.О., магістр гр.. СА-17-1м,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

#### ІНФОРМАЦІЙНА СИСТЕМА ПРОГНОЗУВАННЯ І ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ефективність підприємства буває загальногосподарська і розрахункова. З огляду на особливості сільськогосподарського виробництва, де головним, незамінним засобом виробництва є земля, а в процесі виробництва використовуються біологічні фактори – рослини і тварини, критерій ефективності відображає ефективність використання землі і тварин.

Ефективність виробництва зерна, по суті, розкривається сукупністю показників ефективності сільськогосподарського виробництва. Основними з них є такі показники:

- урожайність;
- продуктивність праці;
- собівартість продукції;
- ціна реалізації 1ц зернових;
- валовий і чистий дохід і прибуток на 1люд./г., на 1ц виробленого зерна, на 1га посівної площі;
- рівень рентабельності виробництва зернових.

Головним і визначальним показником оцінки господарської діяльності в умовах ринку є дохід. Валовий дохід – це грошовий вираз вартості створеного працюю продукту (зернових). Його розмір визначають за формулою (1):

$$ДВ = QVP_n - C, \quad (1)$$

де ДВ – валовий дохід, грн .;

$QVP_n$  – вартість валової продукції сільського зерна, грн .;

$C$  – матеріальні витрати на виробництво зернових, грн.

За допомогою статистичного аналізу Байєса складається формула, яка дозволяє обчислити умовну ймовірність настання гіпотези  $D$  і за умови, що відбулася подія  $X = (x_1, \dots, x_n)$ .

Для цього проводиться розрахунок умовних ймовірностей гіпотез  $D_1$  і  $D_2$ , де  $D_1$  – апіорна ймовірність настання події,  $D_2$  – апіорна ймовірність ненастання події, і ймовірності настання подій при різних гіпотезах ( $P(x_j / D_2)$ )



[1-3]. За основу береться сукупність основних показників ефективності сільськогосподарського виробництва.

Даний метод пропонується використовувати для прогнозування і оцінки ефективності ( $P(D1/x)$ ) або неефективності ( $P(D2/x)$ ) підприємства.

За основу розрахунку вагових коефіцієнтів і побудови прогнозу взята формула суми Байєсової ваги (2):

$$z = \lg \frac{[P(D2/x)]}{[P(D1/x)]} = \lg \frac{[P(xj/D2)]}{[P(xj/D1)]} \quad (2)$$

де  $D1$  – апіорна ймовірність ефективного підприємства;

$D2$  – апіорна ймовірність настання неефективного підприємства.

На рисунку 1 відображено розрахунок одного з основних показників ефективності підприємства. За аналогією розраховуються інші показники.

QBPn - вартість валової продукції сільського зерна, грн.:

80000

C - матеріальні витрати на виробництво зернових, грн.

5000

Місяць Рік

Квітень 2018

ДВ 75000

Вьчислити Выбрать

Пошук

Місяць	QBPn - вартість валової прод	C - матеріальні витрати на ви	ДВ - валовий дохід, грн #:
Березень	70000	4000	66000
Квітень	80000	5000	75000
Травень	65000	8250	56750
Червень	65000	9000	56000
Липень	70000	7250	62750
Серпень	80000	7000	73000

ДВ = QBPn - C,

Рис. 1 – Валовий дохід

Джерело: авторська розробка

Далі йде прогнозування ймовірності ефективності / неефективності для кількох підприємств з заданими параметрами.

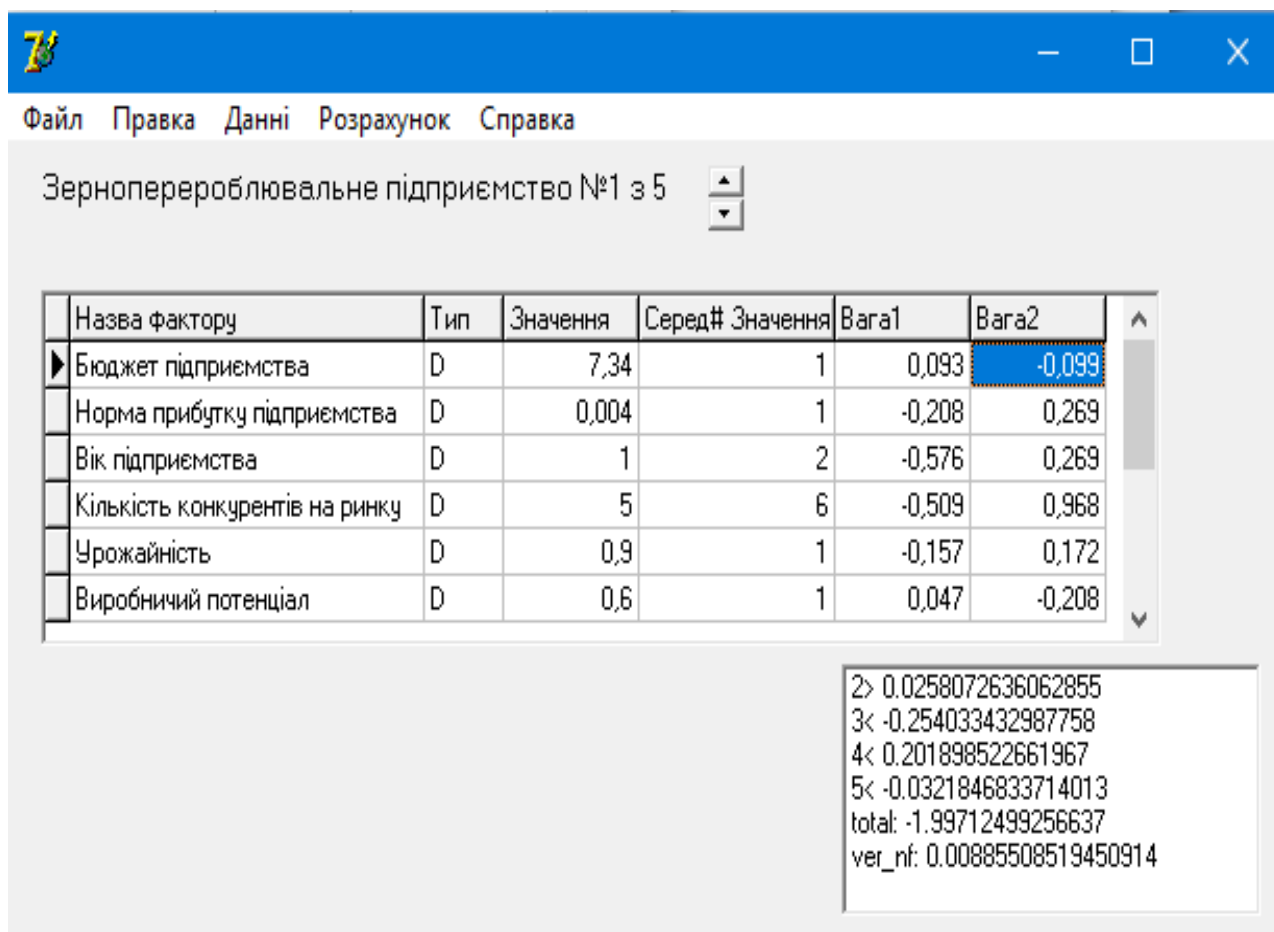


Рис. 2 – Прогнозування ймовірності ефективності / неефективності підприємства

Джерело: авторська розробка

Рисунок 2 показує, як саме відбувається прогнозування з урахуванням усіх основних показників та робиться висновок ефективності / неефективності обраного підприємства.

Правильно здійснений аналіз та застосування отриманих результатів може служити добрим стабілізатором праці трудового колективу, підвищенню працездатності та росту прибутку підприємства.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1 Справочник по теории вероятностей и математической статистике / В.С. Корольок, Н.И. Портенко, А.В. Скороход, А.Ф. Турбин. – М.: Наука. Главная редакция физико-математической литературы, 1985 – С.32.

2 Вероятность. – М.: Наука. / Ширяев А.Н. Главная редакция физико-математической литературы, 1980 – С.37.

3 Теория вероятностей и математическая статистика. – М.: Высшая школа / Коваленко И.Н., Филиппова А.А., 1982 – С.36-38.

**Заборний О. С.**, магістр групи МН-2м  
Науковий керівник: **Фоміченко І.П.**, к.е.н.,  
в.о. завідувача кафедри менеджменту, доцент,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ІТ- СФЕРИ**

Пошук нових рушійних сил прискорення економічної динаміки, адекватних сучасному стану розвитку світової економіки, постало перманентним завданням сьогодення, що пов'язано, насамперед, із вичерпання чинників екстенсивного економічного розвитку. Прояв негативних тенденцій розвитку економіки України свідчить про відсутність системного підходу до управління інноваційним розвитком та процесами. [1, 56]. Така ситуація ініціює питання формування інноваційної стратегії на всіх рівнях управління, що постане ефективним інструментом розроблення та втілення системи підвищення конкурентоспроможності економіки країни для стимулювання її інноваційного та соціально-економічного розвитку. Інноваційний розвиток постає єдиною передумовою забезпечення економічної незалежності України, дає змогу подолати разючий розрив із передовими конкурентоспроможними державами. Це обґрунтовує актуальність розроблення теоретичних і методологічних основ формування інноваційних стратегій, врахування чинників, важелів та інструментів підвищення конкурентоспроможності національної економіки, урегулювання процесів інноваційного розвитку.

Серед зарубіжних учених, які аналізували та вивчали проблеми підвищення конкурентоспроможності окремих країн, варто назвати Д. Еванса, М. Енрайта, Е. Вольфа, М. Данна, К. Долара, П. Кругмана, Б.-А. Ландвел, Дж. Мура, Х.Одагірі, М. Портера, К. Прахалада, Дж. Робінсона, Дж. Сакса, Б. Скотта, А.Чандлера, Г. Хамела, Дж. Хікса, К. Фрімена та ін. Вітчизняна економічна наука збагатилась низкою нових вагомих досліджень щодо підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Заслужують на особливу увагу наукові праці українських мислителів Л.В. Балабанової, Я.Б. Базилюка, А.С. Гальчинського, В.М. Геєця, Н.В. Геселева, О.Г. Білоруса, Г.В. Гейера, Л.К. Кульпінської, О.В. Механіка, В.А. Павлова, О.Б. Чернеги, А.А. Стрелеца, І.П. Бідзюри, А. А. Чухно та ін.

На сьогодні створено вагому теоретичну базу для аналізу інструментів підвищення конкурентоспроможності національних економік та місця і ролі інноваційних стратегій. [2, 116]. Разом з тим багато аспектів цієї проблеми розроблені недостатньо. Актуальність, теоретична і практична значимість цих проблем, недостатній рівень їх вивчення й теоретико-методологічної розробленості обумовили вибір теми даного дослідження, його мету, завдання, логіку та послідовність наукового дослідження.

*Метою даного дослідження є формування теоретичних і методологічних основ створення інноваційних заходів в системі підвищення ефективності діяльності ІТ підприємств.*

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі завдання:

з'ясувати соціально-економічну сутність інноваційного розвитку й інноваційних стратегій;

виявити теоретичні основи формування системи підвищення ефективності діяльності ІТ-підприємства за допомогою впровадження інноваційних заходів у вигляді нової ІТ-послуги;

дослідити й доповнити аналіз ІТ-індустрії, її трендів та прогнозів подальшого розвитку;

окреслити процес створення веб-сайту системи управління проектами;

визначити наукові-методологічні основи формування та вибору засобів щодо створення нової ІТ – послуги.

Активна інноваційна діяльність ІТ-підприємства є на сьогодні одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності та постійного економічного розвитку. В сучасних умовах класичного механізму господарської діяльності часто буває недостатньо для створення дієвої системи управління інноваційними проектами. Все частіше підприємства потребують перебудови організаційної та виробничої структур, зміни стилю управління, функцій менеджменту [3, 4, 5].

За результатами проведеного дослідження вирішено актуальне науково-практичне завдання розробки та впровадження інноваційних заходів щодо підвищення ефективної діяльності підприємств ІТ-сфери, виявлення передумов і вибору способів її здійснення. Висновки та результати, одержані в ході дослідження, зводяться до такого:

У науковому дослідженні розглянуто такі категорії як інноваційний розвиток та інноваційна стратегія, інноваційні заходи. Встановлено, що інноваційний розвиток є найголовнішим напрямом підвищення конкурентоспроможності економіки країни на усіх рівнях господарювання; стратегічне управління інноваційним розвитком, формування інноваційної стратегії та політики є пріоритетним завданням для відповідного міністерства й умовою економічного зростання.

Запропоновано взаємоузгодження формування інноваційних стратегій у системі підвищення конкурентоспроможності економіки країни.

Проаналізовано стан світової ІТ-індустрії, її трендів та прогнози подальшого розвитку, а також економічні проблеми розвитку ІТ-підприємств України [3, 4, 5].

Зазначені проблеми стримують розвиток ІТ-підприємств України. Основними напрямками інтенсифікації їх розвитку мають бути: вдосконалення законодавства в сфері захисту інтелектуальної власності та спрощення ведення бізнесу для сприяння розвитку вітчизняного ринку програмного забезпечення та збільшенню кількості ІТ-підприємств; створення офісів ІТ-підприємств в інших регіонах України для залучення більшої кількості спеціалістів, що сприятиме пожевліттю конкуренції на ринку праці та стимулюванню

підвищення кваліфікаційного рівня спеціалістів; розвиток економіки знань, перехід на продуктові бізнес-моделі та створення власних розробок для підвищення конкурентоспроможності та доходності ІТ-підприємств; розробка комплексних рішень оцінки ефективності впровадження нових технологій та бізнес-моделей для швидкої адаптації ІТ-підприємств до змін на ринку.

«ІТ 2.0» – це українська компанія, що займається розробкою, впровадженням і супроводом інформаційних систем у всьому світі. Компанія «ІТ 2.0» є офіційним дилером компанії «Простий бізнес» і постачальником однойменного сервісу «Простий бізнес» в Україні. Он-лайн сервіс «Простий бізнес» – це новітня система управління організацією, що дозволяє ефективно вести проекти, спільну роботу, контролювати роботу персоналу, управляти клієнтською базою, фінансами, вести документообіг і керувати сайтом. Все це дозволяє збільшити ефективність бізнесу і вивести його на новий рівень.

Було розглянуто теоретичні засади інформаційної системи управління проектом (ІСУП) - організаційно-технологічний комплекс методичних, технічних, програмних та інформаційних засобів, спрямований на підтримку та підвищення ефективності процесів управління проектом.

Отже, з урахуванням викладеного, завдання ІТ управління проектами полягає у наданні користувачеві широкого спектра функціональних можливостей щодо проектної діяльності засобами. Реалізація перерахованих вище засобів передбачає використання програмних продуктів (програмного забезпечення), які становлять основу ІТ-технологій.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Юринець З. В. Аналіз методик та результатів оцінки конкурентоспроможності національних економік у напрямі впровадження інновацій. *Стратегія економічного розвитку України. Збірник наукових праць*. – К. : КНЕУ. № 34. 2014. – С. 57-63.
2. Юринець З., Гнилянська Л. *Інноваційно-інвестиційний менеджмент: навч. посіб.* – Львів: ЗУКЦ, 2011. – 136 с.
3. IT Ukraine from A to Z [Електронний ресурс]. Ukraine Digital News & AVentures Capital. — 2016. [Електронний ресурс] — URL:[http://www.uadn.net/files/ua\\_hightech.pdf](http://www.uadn.net/files/ua_hightech.pdf). — Дата звернення: 01.10.2018.
4. 10 ІТ-компаній с R&D офісами в Україні попали в рейтинг 100 кращих аутсорсерів мира [Електронний ресурс] // DOU.ua. - 2018. — URL:<https://dou.ua/lenta/news/outsourcing-top-100-2016/>. — Дата звернення: 01.09.2018.
5. ІТ-компанії України | DOU [Електронний ресурс] // DOU.ua — 2018. — URL:<https://jobs.dou.ua/companies/>. — Дата звернення: 01.10.2018.

**Зайцева Л.О.**, магістрант гр.МН– 17-зм,  
кафедра менеджменту  
Науковий керівник: **Фоміченко І.П.**, к.е.н.,  
в.о. завідувача кафедри менеджменту, доцент,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Адаптація до динамічних змін ринку і вибір оптимальної стратегії розвитку стають центральною проблемою діяльності підприємств у сучасних умовах. Економічне зростання ґрунтується на оптимальному виборі організаційних структур і технологій, що можливо зробити тільки за ефективного використання інформаційних ресурсів. Аналіз та оцінка інформації про зовнішнє і внутрішнє середовище підприємства, можливості, що надаються ринком, є основою не тільки для ухвалення окремих управлінських рішень, але і для системного управління всією виробничо-господарською діяльністю підприємства, а темпи та ефективність його розвитку залежать, насамперед, від здатності підприємства обробляти зростаючі обсяги інформаційних потоків. Це можливо за умов впровадження новітніх інформаційних технологій. Наразі одним з найбільш поширених є підхід до визначення інформації як об'єднувального знання, що дозволяє розглядати її як економічний ресурс. Але такий статус припускає його обмеженість. Проте властивість обмеженості зовсім не притаманно інформації в загальному розумінні. Це положення пояснюється можливістю безмежного тиражування інформації і високим ступенем мобільності інформаційних ресурсів. З іншого боку, як відмічає академік М. Ф. Кропивко, інформація є обмеженим ресурсом, коли йдеться про її стратегічне або комерційне використання [1].

Академік А. А. Чухно в монографії «Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика» переконливо обґрунтував про те, що хоча Україна перебуває на індустріальній стадії, а глибока і довготривала криза відкинула її від вершин цієї стадії, вона не лише може, а й повинна використовувати передові інформаційно-комунікаційні технології, поєднувати індустріальний тип розвитку з інформаційним, постіндустріальним. Одна із ключових рис постіндустріального суспільства полягає в тому, що воно базується на якісно новому технологічному способі виробництва, на інформаційно-інтелектуальних технологіях. Незважаючи на суперечності і труднощі становлення і розвитку цих технологій, вони вже довели свої величезні можливості та переваги і їм належить майбутнє [2].

Вплив інформаційних технологій на менеджмент, культуру управління, суспільство важко переоцінити. Стрімкий розвиток обчислювальної і телекомунікаційної техніки, накопичення колосальних об'ємів інформації і надзвичайно висока швидкість інформаційного обміну сформували до кінця ХХ ст. нове поняття – глобальне інформаційне суспільство. Це спричинило докорінну трансформацію колишніх соціальних понять: фокус діяльності компаній змістився з технологій на споживача.

У відомій праці К. Гілберта "Майстерність: Менеджмент" дається точна оцінка ролі інформаційних технологій у сучасному бізнесі. Багато компаній пропонують ринку нові види продукції, але вони не в змозі забезпечити стійку конкурентну перевагу. У них є лише продукція. Інші складові конкурентного успіху відсутні. Системи збуту не відповідають товарам, що продаються, або потрібному рівню послуг. Системи автоматизації виробництва створені для попереднього покоління продукції, а умови конкуренції і збуту змінилися [3].

Дійсно, ефективна інновація не зводиться лише до нової продукції. Потрібний набір конкурентних якостей – дизайн продукту, організація виробництва, спрямованість маркетингу, канали збуту і надання послуг. У результаті споживачам буде пред'явлено нову якість – привабливіше співвідношення між сприйманою цінністю і дійсною ціною. Аби отримати зростаючу конкурентну перевагу, зміни слід здійснювати вчасно і швидко [4].

Безпосередньо інформаційне забезпечення не є чинником успіху. Якщо виходити з можливостей сучасних інформаційних технологій і безпідставно намагатися їх застосувати, майже напевно отримаємо непридатну корпоративну стратегію. Інформаційне забезпечення лише допомагає реалізувати конкурентні переваги. Технології широко доступні, а ось формули конкуренції, орієнтовані на швидкість реакції і оновлення виробництва, досить рідкі. Аби діяти швидко, потрібна ініціатива і відповідальність керівника, робочі групи, що включають фахівців різних професій, що мають у своєму розпорядженні загальну інформаційну базу і вміють працювати з нею.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кропивко М. Ф. Організація інформаційного забезпечення управління агропромисловим виробництвом в ринкових умовах : дис. ... доктора екон. наук : 08.02.03 / Кропивко Михайло Федорович. – К. : ІАЕ, 1997. – 218 с.
2. Чухно А. А. Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика / А. А. Чухно. – К., 2006. – 512 с.
3. Гилберт К. Мастерство: Менеджмент : пер. с англ. / К. Гилберт. – М. : Олимп-Бизнес, 1999. – 704 с.
4. Бармаков Б. Роль информационного обеспечения в управлении компанией [Електронний ресурс] /Управление компанией. – 2017. – № 2. – URL:[http:// finexpertiza.ru/solutions/ actual-topics/ dataware\\_role\\_in\\_management/](http://finexpertiza.ru/solutions/actual-topics/dataware_role_in_management/)

**Карлаш Ю.Д.**, студентка групи ЕП 15-1,  
**Латишева О.В.**, к.е.н.,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **БІЗНЕС-ПРОЦЕСИ: СУТНІСТЬ, МОЖЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ДЛЯ МОДЕЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

Процесний підхід є важливою ознакою всеосяжного управління і на сьогоднішній день є однією з найбільш затребуваних методологій управління компаніями [1; 2; 3], яка передбачає виділення і розгляд її бізнес-процесів, кожен з яких протікає у взаємозв'язку з іншими бізнес-процесами компанії або зовнішнім середовищем. [1; 2; 3-18]

Ключовим поняттям процесного підходу в економічній літературі і Інтернет - джерелах є поняття «бізнес-процес». Так, зараз у площині наукових досліджень, що перебувають у полі зору зарубіжних і вітчизняних науковців, знаходяться питання визначення сутності поняття «бізнес - процес» (табл. 1) та їх специфіки, формування системи управління бізнес-процесами і на її основі побудова бізнес-моделей підприємства (рис.1 - рис. 4). Існує досить багато визначень поняття «бізнес-процес», сформульованих як відомими і авторитетними економістами, науковцями, фахівцями-практиками, так і міжнародними організаціями (табл. 1).

Зазвичай поняття «бізнес-процес» в економічній літературі і Інтернет - джерелах (табл. 1) застосовується в широкому сенсі як «діяльність в цілому» [3] і/ або розглядається як «регулярно повторювальна послідовність дій, спрямованих на отримання заданого результату, цінного для організації» [3].

Виходячи з вищевикладених (табл. 1) трактувань бізнес-процесу, нами пропонується визначення бізнес-процесу як сукупності завершених робіт, які виконуються для отримання результату (продукції, послуг, інформації, еколого -економічного ефекту, соціального ефекту), який має вимірну споживчу цінність для конкретного споживача, населення або сегмента ринку.

Отже, до основних рис бізнес-процесу (табл. 1) можна віднести: необхідний результат; регулярність дій; цінність для підприємства [4], крім того, на підставі існуючих напрацювань в наукових працях [6-18] можливо визначити систему факторів, які впливають на бізнес-процеси і виступають причиною розвитку кризових явищ, і як наслідок, обумовлюють необхідність проведення реінженірингу і реструктуризації, що й представлено на рис. 1.

Вдале використання означених бізнес-процесів (табл. 1) здатне сприяти забезпеченню умов формування оптимального управлінського рішення (рис. 2).



Таблиця 1

**Трактування сутності поняття «бізнес - процес» в наукових економічних джерелах**

Автор, джерело	Тлумачення поняття «бізнес - процес» (надалі - БП)
Бойчук Н.Я., Орел В.В. [16, с.174]	БП – це сукупність різних видів діяльності, в межах якої витрачається або перетворюється один або більше видів ресурсів, в результаті цієї діяльності за допомогою механізмів, необхідних для досягнення поставлених цілей, та при застосуванні управлінських дій створюється продукт, який має певну цінність (якість) для замовника (споживача).
Девенпорт Т. Н. (Davenport T. H., 1993) [5, с. 143]	БП – це специфічно упорядкована сукупність робіт у часі і просторі із зазначенням початку і кінця і точним визначенням входів і виходів.
Єліфьоров В.Г. Репін В.В. [6, с. 17]	БП – це цілеспрямована сукупність взаємопов'язаних видів діяльності, які за окремою технологією перетворюють входи в виходи, що представляють цінність для споживача.
Краснокутська Н.С. [18, с. 116]	БП – структурована кінцева множина дій, спроектованих для виробництва специфічної послуги (продукту) для конкретного споживача або ринку; специфічно впорядкована сукупність робіт, завдань у часі і просторі з вказівкою початку і кінця, точним визначенням «входів» і «виходів». Або - набір дій, що структурується, вимірюваний, створений, щоб виробити певний вихід для конкретного клієнта або ринку
Ойхман Є.Г., Попов Е.М. [19, с.18]	БП – це безліч внутрішніх кроків (видів) діяльності, які починаються з одного і більше «входів» та завершуються створенням продукції, необхідної клієнту, яка задовольняє його за вартістю, довговічністю, сервісом та якістю; повний потік подій у системі, що описує, як клієнт починає, веде і завершує бізнес
Рубцов С.В. [7, с. 27]	БП – це операція, яка включена в систему операцій, метою якої є виробництво і постачання послуг/товарів операціям, які входять в систему, а також іншим системам.
Хаммер М. [8, с.287]	БП - це сукупність різних видів діяльності, в межах якої «на вході» використовується один або декілька ресурсів, а в результаті цієї діяльності «на виході» створюється продукт, що має цінність для споживача.
Чаадаєв В. К. [9, с.176]	БП - це ряд певних, що піддаються вимірюванню завдань, виконуваних людьми і системами і спрямовані на досягнення заздалегідь запланованого результату
Шеєр А. В. [10, с.152]	БП - це повний і динамічно координований набір спільних бізнес-заходів, спрямований на задоволення потреб споживачів

Джерело: угруповано на підставі опрацювання та систематизації вказаних у таблиці літературних джерел

Проведений аналіз літературних джерел [1-18] (табл. 1) дозволяє констатувати, що існує гостра потреба врахування основних факторів впливу на

бізнес-процеси (рис. 1) на вітчизняних підприємствах при побудові адекватної сучасним реаліям моделі бізнес-проекування (рис. 2), що приводить й до упорядкування діяльності підприємства, зведення її до чітких процедур, визначення резервів для підвищення сталості та ефективності господарської діяльності. Отримана інформація (рис. 1, рис. 2) повинна стати основою для створення об'єктивної, придатної потребам підприємства, оптимальної моделі удосконалення (реструктуризації) його бізнесу.

Результатом цього дослідження є спроба розглянути стисло суть трактувань бізнес-процесу на підставі опрацювання наукових економічних джерел [1 - 19].

Нами пропонується визначення бізнес-процесу як сукупності завершених робіт, які виконуються для отримання результату (продукції, послуг, інформації, еколого - економічного ефекту, соціального ефекту), який має вимірну споживчу цінність для конкретного споживача, населення або сегмента ринку.



Рис. 1 – Фактори впливу на бізнес - процеси підприємства

Джерело: авторська розробка на підставі опрацювання та систематизації [13, с 16-21]

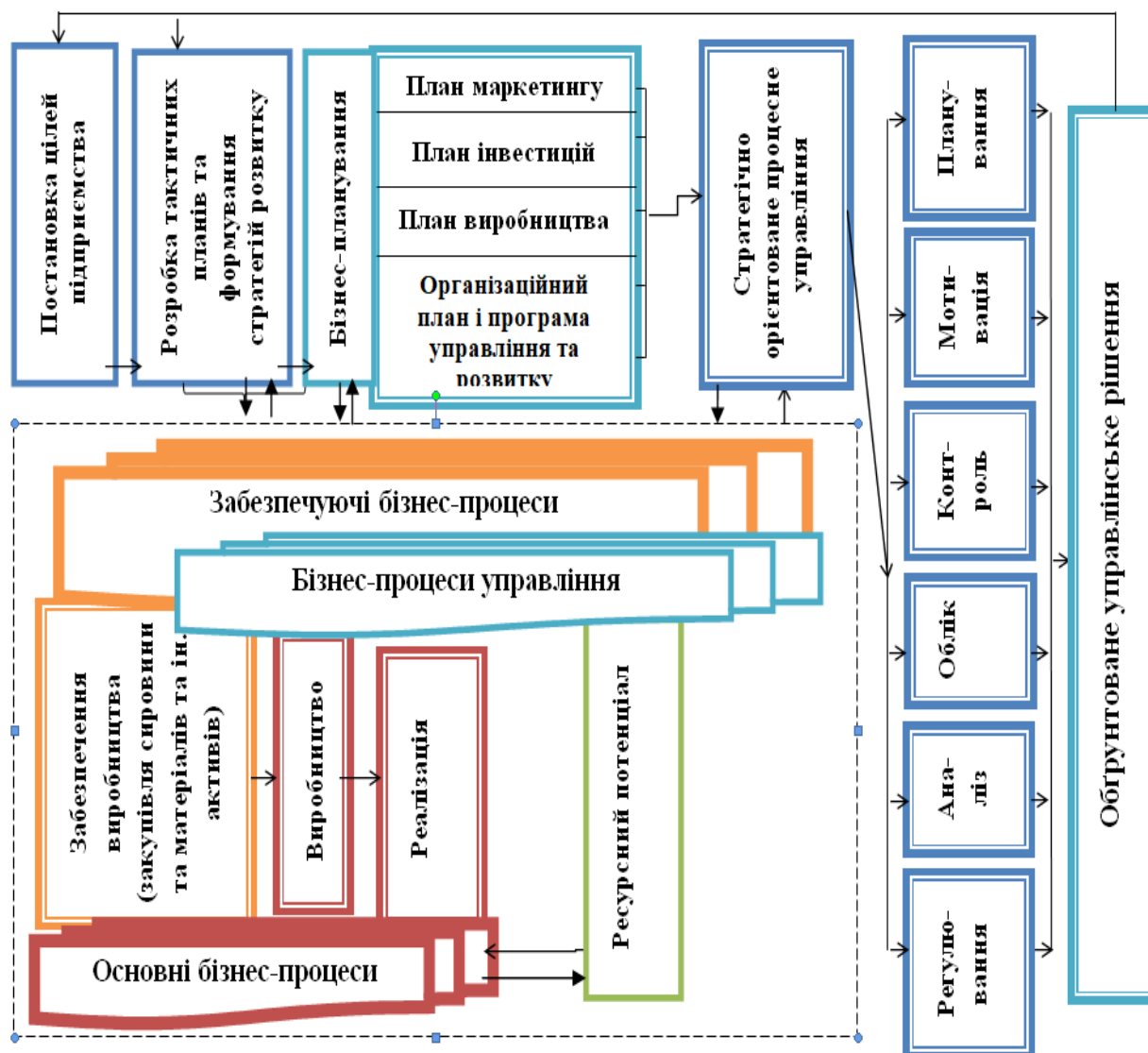


Рис. 2 – Місце бізнес - процесів в моделі управління підприємства та системі забезпечення формування та впровадження оптимальних управлінських рішень

Джерело: авторська розробка на підставі опрацювання та систематизації [12, с. 228; 14]

Як у зарубіжній, так і у вітчизняній літературі бізнес-модель (рис.2) розглядають як «формалізовану схему функціонування бізнесу компанії, орієнтовану на розробників інформаційних систем, а не на менеджерів», зокрема використовують синонімічне поняття «бізнес-модель», визначення якого, на думку фахівців ДонНТУ [13], «у контексті управління компанією носить фрагментарний, дискусійний характер» [13, с.11]. Тому, на думку Загорной Т.О., Коломицевої А.О. [13], «сьогодні потрібно говорити про «бізнес – модель» підприємства як про узагальнююче поняття, що охоплює всі аспекти управління компанією», оскільки необхідно враховувати «... динамічний розвиток і тенденції інтелектуалізації бізнесу; зростання ролі інноваційної складової у підвищенні конкурентоспроможності підприємства; всебічний вплив інформаційних потоків; розвиток електронного бізнесу;

широке використання економіко-математичних розрахунків, а також концепцію ділового моделювання» [13, с.11-12].

В цьому ж ракурсі трактує бізнес-модель підприємства й Н. В. Ревуцька [17, с.233-234], як «сукупність елементів, які характеризують принципово відмінну від конкурентів логіку його функціонування, на основі використання ключових компетенцій, для максимально ефективного розподілу стратегічних ресурсів у системі бізнес-процесів із метою створення продукту (послуги), що відповідає пріоритетам споживачів». [13, с.11-12; 17, с.233-234]

При такому підході практична значимість розробки концепції бізнес-моделі підприємства полягає в розробці необхідних і достатніх умов для удосконалення та саморозвитку всіх систем і основні елементів бізнес – моделі підприємства (рис. 3), формулюванню стратегій адаптації цих систем та елементів до мінливості економіко-технологічної реальності, розробці основних положень стратегії розвитку й варіантів прогнозу структурних технологічних зрушень для економіки цієї системи. [13, с 42]

## I. Блок

- **«Зміст цінності»** (що визначає ключові напрямки бізнесу (бізнес-портфель);

## II. Блок

- **«Створення цінності»** (акумулює в собі опис матеріальних і нематеріальних активів, що беруть участь у створенні споживчої цінності, визначення партнерів, постачальників і моделі взаємовідносин з ними, застосовуваних технологій, а також структур і функцій, необхідних для створення обраної споживчої цінності);

## III. Блок

- **«Реалізація цінності»** (характеризує цільові сегменти ринку, конкурентів, способи та канали збуту);

## IV. Блок

- **«Управління»** (описує управлінські відносини, що забезпечують взаємодію всіх елементів керованої системи бізнесу);

## V. Блок

- **«Генерування грошових потоків»** (відображає способи і методи формування кінцевого результату господарської діяльності в перетвореній (фінансовій) формі).

Рис. 3 Основні елементи бізнес – моделі підприємства.

Джерело: авторська розробка на підставі [13, с 16-21]

В цьому контексті представлених вище основних елементів (рис. 3) результати проведеного аналізу існуючих підходів до опису бізнес-процесів [1 - 17], дозволяє привести перелік завдань, які варто вирішити (чи почати вирішувати) на початковому етапі бізнес-планування.

Отже, необхідно визначити та вибрати:

1) «які саме бізнес - завдання (бізнес - показники) компанія - замовник хоче поліпшити? Чого насправді замовник хоче досягти, замислюючи зміни у своєму бізнесі? (Для цього, цілком можливо, треба буде переосмислити бачення бізнесу);

2) критерії оптимізації для бізнес-процесів (що компанія хоче в них поліпшити і наскільки поліпшити? Для цього, цілком можливо, треба буде осмислення явних (неуявних) обмежень - що в організації безперечно неприйнятно, а що точно міняти не можна);

3) програму дій з досягнення поставлених цілей, яка може включати опис бізнес-процесів, а може і не включати. (Для цього обов'язково детально треба буде пропрацювати в програмі дії з переходу на нові (оптимізовані) процеси);

4) достатній для вибраної програми дій і поставлених цілей необхідний набір інструментів (передусім, потрібне програмне забезпечення), яке кращим чином відповідає поставленим цілям.» [14].

Таким чином, використання бізнес – моделі передбачає здійснення комплексного економічного, аналітичного, графічного та програмного обґрунтування вибору найбільш ефективного варіанту стратегічного розвитку компанії, зокрема на підставі декомпозиції процесів бізнес-моделі, у т.ч. за окремими етапами формування та розвитку бізнес-моделі, завданнями, елементами, чинниками, умовами, характеристиками, що дозволяє послідовно дослідити та оцінити її складові елементи.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Процессный подход к управлению организацией: за матеріалами НМКД бібліотеки Кременчуцького льотного коледжу НАУ. [Текст]. Сайт Кременчуцького льотного коледжу НАУ: НМКД. – [Електронний ресурс] URL: <http://flightcollege.com.ua/library> (назва з екрану мовою оригіналу) (дата звернення – 10.10.2018)

2. Мальцев С. В. Процессный подход к управлению: теория и практика применения. [Електронний ресурс] Сайт интернет-проекта «Корпоративный менеджмент». Раздел: «Библиотека управления. Информационные технологии. Бизнес-процессы», 2014 г. URL:

[https:// iteam.ru/publications /processes/protsessnyj\\_podhod](https://iteam.ru/publications/processes/protsessnyj_podhod) (назва з екрану мовою оригіналу) (дата звернення – 18.10.2018)

3. Виктор Волонтей. Процессный подход. Сайт Консалтинговой компании «Правила бизнеса». [Електронний ресурс] URL: [www.prabiz.by/articles/303-process.](http://www.prabiz.by/articles/303-process.); [http://www.businessstudio.ru/articles/article/ istoriya\\_biznes\\_modelirovaniya/](http://www.businessstudio.ru/articles/article/istoriya_biznes_modelirovaniya/) (назва з екрану мовою оригіналу) (дата звернення – 10.10.2018)

4. Криворучко О.М., Сукач Ю.О. Менеджмент бізнес-процесів автотранспортних підприємств: монографія. – Харків: ХНАДУ, 2012. – 245 с. [Електронний ресурс] URL:

[dl.khadi.kharkov.ua/mod/resource/view.php?id=30405](http://dl.khadi.kharkov.ua/mod/resource/view.php?id=30405)(назва з екрану мовою оригіналу) (дата звернення – 22.10.2018)

5. Davenport T.H. (1993). Process innovation: reengineering work through information technology – Boston? Mass.:Harvard Business School Press, 1993. – p. 143 [Електронний ресурс] URL: [huigensingh.com/wp-content/uploads/.../Innovatie-artikel.pdf](http://huigensingh.com/wp-content/uploads/.../Innovatie-artikel.pdf)... (назва з екрану мовою оригіналу) (дата звернення – 18.10.2018)
6. Елиферов В.Г. , Репин В.В. Бизнес – процессы: регламентация и управление: учеб. [Текст]. – М.: ИНФА – М, 2004. – С. 17
7. Рубцов С.В. Уточнение понятия бизнес-процесс. Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. - № 6. – с.27 [Електронний ресурс] URL: <http://www.mevriz.ru/articles/2001/6/969.html> (назва з екрану мовою оригіналу) (дата звернення – 18.10.2018)
8. Хаммер М., Чампи Д. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе; пер. с англ. Ю.Е. Корнилович. – М.: Манн, Иванов, Фербер, 2006 – 287 с
9. Чаадаев В. К. Бизнес-процеси в компаніях зв'язку. – М.: Еко-Трендз, 2004. – 176 с
10. Шеер А. В. Бизнес-процессы: основные понятия, теория, методы; пер. з англ. М. С. Каменовой. - М.: Изд-во АОЗТ «Просветитель», 1999. с.152. [Електронний ресурс] URL: <https://www.twirpx.com>...>Менеджмент>Моделирование бизнес-процессов (назва з екрану мовою оригіналу) (дата звернення – 18.10.2018)
11. Варзунов А. В., Торосян Е. К., Сажнева Л. П. Анализ и управление бизнес-процессами: учебное пособие. – СПб: Университет ИТМО, 2016. – С.101-107
12. Гарнов А. П., Хлевная Е. А., Мьльник А. В. Экономика предприятия : учебник для бакалавров ; под ред. А. П. Гарнова. – М.: Издательство Юрайт, 2016 – 303 с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс. – С.226
13. Загорна Т.О., Коломицева А.О. Формування бізнес-моделі підприємства: навчальний посібник. – Донецьк: СПД Купріянов, 2013. 132 с., С.21 [Текст]. Електронний архив ДонНТУ. [Електронний ресурс] URL: <http://ea.donntu.org:8080/jspui/bitstream> (назва з екрану) (дата звернення – 30.10.2018)
14. Станислав Тульчинский. Описание бизнес-процессов. Немного о практическом опыте. – Аналитические материалы раздела: «Современные технологии управления.» сайта компании «Businessstudio». – [Електронний ресурс] URL: [http://www.businessstudio.ru/articles/article/opisanie\\_biznes\\_protsesov\\_nemnogo\\_o\\_prakticheskom/](http://www.businessstudio.ru/articles/article/opisanie_biznes_protsesov_nemnogo_o_prakticheskom/) (назва з екрану мовою оригіналу) (дата звернення – 8.11.2018)
15. Блинов А.О., Рудакова О.С. Захаров В.Я., Захаров И.В. Реинжиниринг бизнес-процессов.– М.: Юнити-дана, 2010. – 343с.
16. Бойчук Н.Я., Орел В.В. Оптимизация управления бизнес – процессами на предприятиях. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва: збірник наукових праць Національного технічного університету України «КПІ».* [Текст]. – Вип. 17, 2016. С. 173-180. [Електронний ресурс] URL: <http://sb->

keip.kpi.ua/article/viewFile/62623/66193 (назва з екрану) (дата звернення – 22.10.2018)

17. Ревуцька Н. В. Теоретичні аспекти формування бізнес-моделі підприємства. *Стратегія економічного розвитку України*. – К.: КНЕУ, 2002. – Випуск 6 (13). – С. 232 – 235.

18. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: ЦНЛ, 2005. – 364 с.

19. Ойхман Е.Г., Попов Э.М. Реинжиниринг бизнеса: реинжиниринг организации и информационные технологии.– М.: Финансы и статистика. - 1997. – 333 с.

**Латишева О.В.**, к.е.н.,  
старший викладач кафедри економіки підприємства,  
**Ростовський О.Р.**, студент групи ЕП 15-1,  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»

## **ІНСТРУМЕНТАРІЙ УПРАВЛІННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ РЕАЛІЗАЦІЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ЗАПЧАСТИН В УМОВАХ ВІТЧИЗНЯНОГО ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Нині проблема постійного поліпшення бізнес-процесів вітчизняного підприємства є однією з найбільш актуальних. Управління бізнес-процесами в Україні припускає їх постійне поліпшення і оптимізацію, тому найважливішими інструментами процесного управління є підходи і методи вдосконалення бізнес-процесів суб'єктів господарювання, а саме: моделювання, автоматизація процесів, інжиніринг, реинжиниринг і бенчмаркинг бізнес-процесів, методики аналізу рішення з використанням економіко-математичного моделювання та побудовою гістограм і матричних діаграм та ін. [1, с. 7]

Прийняття обґрунтованих управлінських рішень потребує належного апарату оцінки існуючої системи забезпечення функціонування та управління бізнес-процесами, що дозволяє визначити, на якому рівні нині знаходиться підприємство та які його перспективи. Торгівля, яка стрімко розвивається у сучасних умовах, залучає у сферу своєї діяльності значні матеріальні, фінансові та трудові ресурси, що визначає актуальність наукових досліджень у галузі оцінки можливостей, ефективності формування й функціонування сукупності ресурсів на рівні окремих підприємств галузі.» [2, с. 3]

*Метою цього дослідження є визначення можливостей підвищення конкурентоспроможності бізнесу на основі вдосконалення бізнес-процесів в сегменті реалізації сільськогосподарських запчастин (на прикладі приватного підприємства - ПП «Ковмет»).*

Значний внесок в дослідження проблем управління бізнес - процесами підприємств, у т.ч. у торговельному секторі, для підвищення рівня їх сталості та конкурентоспроможності завдяки аналізу стану та можливостей поліпшення

бізнес-процесів, методів і інструментів вдосконалення бізнес-процесів підприємств відбиті в працях багатьох дослідників, що займаються цією проблемою, таких як: А. Бьєрн, Б. М. Андрушків, О.А.Бабак, В.М.Глушков, В.С. Горчаков, А.В. Гуцало, О.В.Виноградова, Т. Давенпорт, О.О.Ільчук, Л.М. Мельник, В.С.Михалевич., Е.Г.Ойхман., І.В.Поповиченко, М.Робсон., Л.М.Таранюк, Ф.Уоллах, Е. Фрезе, М.Хаммер, А.Ю.Чмирьов, Ф. Хіл, Дж.Чампи, Ю.М.Єрмольєв і інших [2-17], ці напрацювання необхідно й надалі досліджувати та розвивати з врахуванням особливостей ведення бізнесу у різних галузях, зокрема торговельних підприємств в сегменті реалізації сільськогосподарських запчастин, сектору малого бізнесу тощо. Це пов'язано з тим, що зараз гостро стає питання пошуку можливостей підвищення конкурентоспроможності бізнесу торговельних підприємств в сегменті реалізації сільськогосподарських запчастин з метою впровадження оптимальної стратегії їх сталого розвитку.

Саме тому, в сучасних реаліях експортно сировиноорієнтованого курсу країни питання забезпечення сільськогосподарськими запчастинами висуваються на перший план, оскільки без сучасних якісних запчастин виконання будь-яких сільськогосподарських робіт просто неможливе, й саме тому, нині, продаж запчастин до сільськогосподарської техніки є одним з найбільш затребуваних видів бізнесу.

Для забезпечення сталого розвитку та підтримки своєї конкурентоспроможності підприємствам, що реалізують запчастини для сільськогосподарської техніки, необхідно постійно удосконалювати бізнес-процеси для задоволення попиту на цей вид бізнесу.

Нині існує велика різноманітність методик аналізу бізнес-процесів підприємств. У аналіз включається не лише робота з графічними схемами, але і аналіз усієї доступної інформації по процесах, виміру їх показників, порівняльний аналіз і ін. Основоположники і послідовники методології реінжиниринга бізнес-процесів, такі як Хаммер і Чампи, Робсон і Уллах та ін., пропонують класифікувати аналіз бізнес-процесів як якісний і кількісний. При якісному аналізі бізнес-процесів можна виділити декілька методик суб'єктивної оцінки процесів, крім того, для якісного аналізу процесів можуть бути використані загальновідомі методи аналізу: SWOT - аналіз, аналіз на основі матриці Бостона та інші [20; 19, с.35].

В якості інструментів вдосконалення бізнес-процесів ПП «Ковмет» пропонується обрати інструменти, що найчастіше зустрічаються, і методи, які можна застосовувати без особливих фінансових і трудових витрат, найбільш зрозумілі для сприйняття, а також точні і якісні результати, що дають.

Маючи інформацію про якісні показники процесу «Реалізація товару», необхідно її систематизувати, для того, щоб побачити сильні і слабкі сторони організації, можливі перспективи розвитку, а також побачити, що може завадити в розвитку підприємства. Детальніше проаналізувати якісну інформацію бізнес-процеса можна за допомогою методик якісного аналізу, таких як:

1. SWOT - аналіз бізнес - процесу. Вибір цього інструменту вдосконалення бізнес-процесів заснований на тому, що цей метод дозволяє



систематизувати усю наявну інформацію і приймати зважені рішення, що стосується розвитку підприємства. Таблиця SWOT - аналізу і виявлені можливі стратегічні завдання потрібні для подальшого аналізу, вибору стратегії розвитку підприємства. Карта SWOT - аналізу бізнес - процесу «Реалізація товару» представлена в табл 1.

Таблиця 1

**SWOT - аналіз бізнес-процеса «Реалізація товару» ПП «Ковмет»**

<b>Середовище</b>	<b>Сильні сторони</b>	<b>Слабкі сторони</b>
Внутрішнє середовище	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Великий асортимент продукції, продаж оригінальних і аналогових запчастин.</li> <li>2. Конкурентоздатний товар, наявність сертифікатів відповідності стандартів якості серії ІСО.</li> <li>3. Наявність постійного ринку збуту.</li> <li>4. Технічні консультації будь-якої складності.</li> <li>5. Індивідуальний підбір запчастин.</li> <li>6. Безкоштовна доставка по місту, доставка в інші міста з використанням сервісу «Нової пошти» та ін..</li> <li>7. Знижки для оптових покупців.</li> <li>8. Можливість відстрочення платежів.</li> <li>9. Наявність власного інтернет сайту.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Далеке розташування постачальників (великі витрати на транспортування від іноземних постачальників).</li> <li>2. Не своєчасна закупівля необхідних запчастин.</li> <li>3. Зайва бюрократизація процесів узгодження документів (велика кількість паперових документів, необхідність підписання усіх документів і ухвалення рішень топ-менеджерами, керівником підрозділу, директором при існуючій нестачі повноважень у співробітників.)</li> <li>4. Нестача та недостатня кваліфікація персоналу.</li> <li>5. Нестача коштів для залучення нових клієнтів, створення запасів товару та ін.</li> <li>6. Невелика площа торгового залу, яка виключає можливість наочно представити товар.</li> </ol>
<b>Середовище</b>	<b>Можливості</b>	<b>Загрози</b>
Зовнішнє середовище	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Можливість оптимізації постачань запчастин на склад (покращення логістичних бізнес-процесів).</li> <li>2. Можливість участі в тендерах.</li> <li>3. Залучення клієнтів завдяки введенню системи замовлення online, а також післяпродажного обслуговування.</li> <li>4. Збільшення кадрового складу завдяки наявності вакантних місць.</li> <li>5. Закупівля якісніших запчастин.</li> <li>6. Можливість управління витратами і гнучке ціноутворення, встановлення знижених цін для постійних (оптових) клієнтів, надання додаткових послуг клієнтам, націлене на тривалу співпрацю з клієнтами в майбутньому.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Неприятлива економічна ситуація в країні.</li> <li>2. Висока конкуренція на ринку продажів в сегменті сільськогосподарських запчастин.</li> <li>3. Непіддатливий контролю період сезонності товару.</li> <li>4. Невизначеність стратегічних напрямів розвитку.</li> <li>5. Не створення умов підтримки вітчизняного виробника сільськогосподарських запчастин на державному рівні.</li> </ol>

Джерело: сформовано на підставі опрацювання [15-17; 19]

2. Аналіз проблем процесу. Аналіз процесів включає не лише роботу з графічними схемами, але і аналіз усієї доступної інформації по процесах, виміру їх показників, порівняльний аналіз і т. д.

На основі проведеного аналізу можна зробити висновки про можливості розвитку ПП «Ковмет», що криються в усуненні слабких сторін, умілому використанні можливостей і обліку загроз. Таким чином, в цілях підвищення ефективності бізнес-процесу «реалізація товару» можливі наступні рекомендації (рис. 1).

Отримана схема досліджуваного бізнес-процесу (рис. 1) може служити предметом для обговорення і аналізу при виконанні проекту реорганізації процесів. Так, наприклад, інформація про наявність проблем по формуванню замовлення на закупівлю деталей у постачальника може бути розглянута детальніше: який порядок виконання закупівлі, як і ким перевіряється наявність запчастин на складі і у постачальника, хто формує заявку, як і хто і за якими параметрами вибирає постачальника, хто оперативно управляє процесом і т. д. Виділення проблемних областей, таким чином, є засобом акцентування уваги керівників і експертів на певних фрагментах процесу. [15-17; 19]

По результатам проведеного SWOT – аналізу (табл. 1), можна зробити висновок, що підприємство ПП «Ковмет» має деякий баланс сильних і слабких сторін. Тобто торговельне підприємство ПП «Ковмет» існує в сегменті реалізації сільськогосподарських запчастин в досить стабільних умовах, проте для отримання додаткових конкурентних переваг і поліпшення ефективності досліджуваного бізнес-процеса (рис. 2), фірмі необхідно дотримуватися рекомендацій наданих вище (рис. 2).

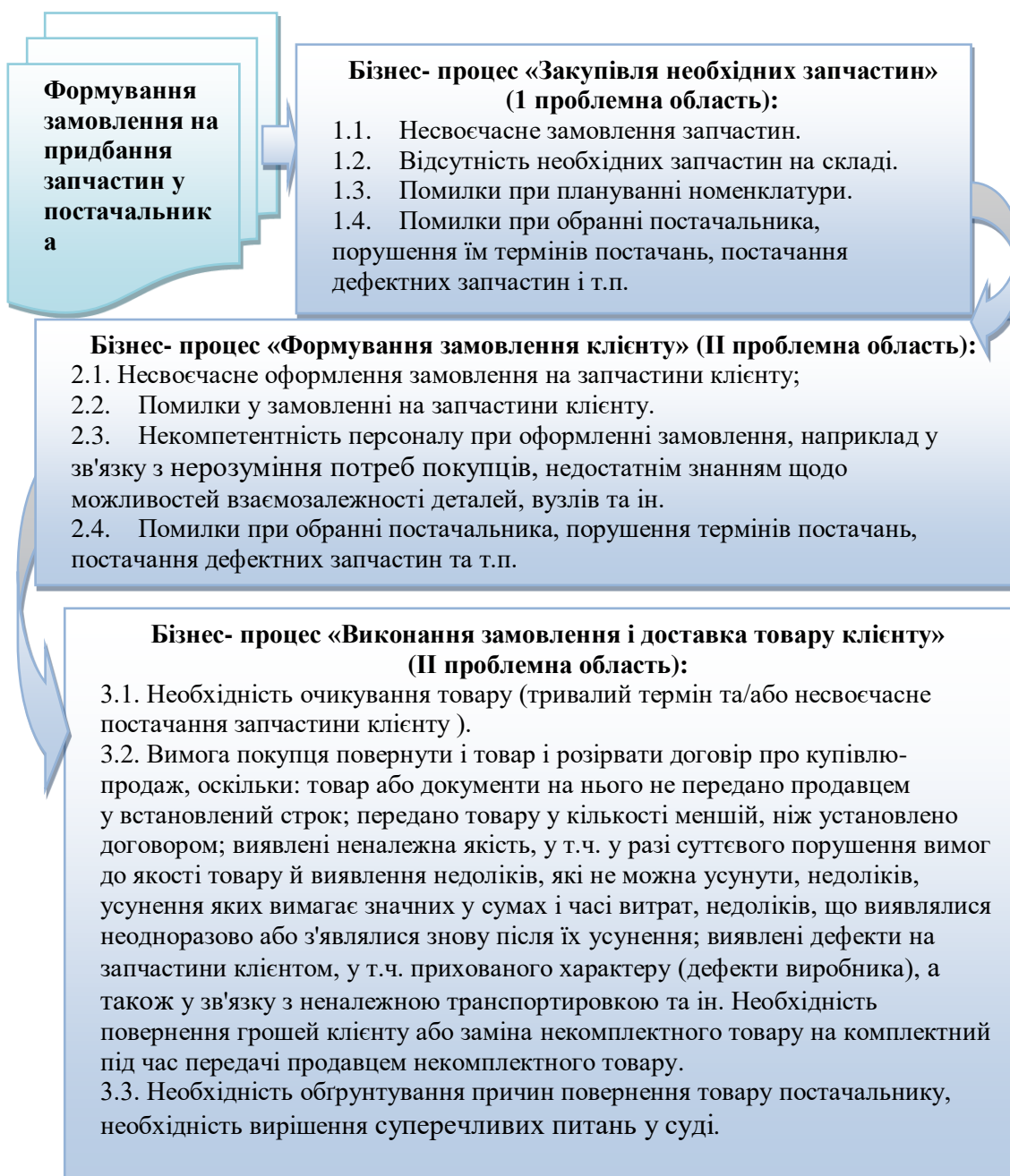


Рис. 1 – Проблемні області бізнес – процесу «Реалізація товару»  
Джерело: авторська розробка на підставі опрацювання [15-17; 19]

**Посилити слабкі сторони:**

- застосувати нові методи просування товару, тобто знайти нові канали збуту, заздалегідь усунувши збої в постачаннях запчастин;
- найняти деяку кількість працівників у зв'язку з наявністю вакантних місць в штатному розписі;
- збільшити повноваження менеджерів з продажу: надати право підпису в рахунках фактурах, товарних накладних, договорах;
- ввести електронний документообіг.

**Використати можливості:**

- найбільш якісніше використати можливості сайту компанії (введення системи замовлення online), а також діяльність інших співробітників для створення післяпродажного обслуговування клієнтів, що може сприяти залученню нових клієнтів і тим самим винищувати з каналів збуту конкуруючі фірми;
- брати участь в різних конкурсах і тендерах для збільшення кількості клієнтів, а також залучення постачальників.

**Усунути загрози:**

- ретельніше вибирати постачальників і покращувати пропозиції для клієнтів, внаслідок чого можливе підвищення рівня підприємства, розширення товарної номенклатури;
- приділити особливу увагу формуванню складських запасів сезонних товарів.

Рис. 2 – Рекомендації в цілях підвищення ефективності бізнес-процесу «реалізація товару» торговельного підприємства ПП «Ковмет» в сегменті реалізації сільськогосподарських запчастин  
Джерело: на підставі опрацювання [15-17; 19]

Отже, варто констатувати, що «забезпечення конкурентоспроможності та сталості суб'єктів господарювання в Україні пов'язане з процесами налагодження бізнес-процесів вітчизняного підприємства, у зв'язку з цим вимагають теоретичного й практичного розв'язання проблеми управління бізнес-процесами як єдиної підсистеми в економіці підприємства». [2, с. 3]

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1 Глобальний аналіз базових макроекономічних показників України (2013–2017 рр.): аналітичні матеріали у сфері внутрішнього аудиту і корпоративного управління Громадської організації «Публічний аудит». Офіційний сайт ГО «Публічний аудит». URL: <http://publicaudit.com.ua/reports-on->

audit/globalnyj-analiz-bazovyh-makroekonomichnyh-pokaznykiv-ukrayiny-2013-2017-rr/ (назва з екрану мовою оригіналу)

2 Андерсен Бьєрн. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования: ученик; пер. с англ. С. В. Ариничева; науч. ред. Ю. П. Адлер. Москва: РИА «Стандарты и качество», 2003. 272 с.

3 Андрушків Б. М., Мельник Л. М. Формування системи бізнес-процесів підприємства у контексті сталого розвитку. *Теоретичні і прикладні аспекти економіки та інтелектуальної власності* : збірник наукових праць: у 2-х вип. 2015. Вип. 2 (12). С. 91–97.

4 Виноградова О.В. Реінжиніринг бізнес-процесів торговельних підприємств: монографія. Донецьк: ДонДУЕТ, 2006. 183 с.

5 Гуцало А.В. Методологічні підходи до аналізу бізнес-процесів при формуванні системи процесно-орієнтованого менеджменту підприємства. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць*. Вип. 28. У 3ч. Ч. 2 – К.: КНУБА, 2012. С. 175 – 184.

6 Мальцев С. В. Процессный подход к управлению: теория и практика применения. Интернет проект «Корпоративный менеджмент». 2014. 74 с.

7 Репин В.В., Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов: науч. изд. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 544 с.

8 Business Studio: Полный цикл описания и оптимизации бизнес-процессов: сайт «Business Studio». URL: <http://www.businessstudio.ru/description/intro>. (назва з екрану мовою оригіналу)

9 Богданова О.В. Введение в методы и средства формального моделирования бизнеса: электрон. учеб. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2013. URL: <http://lib3.sfukras.ru/ft/lib2/elib/b65/i-452691.pdf>. (назва з екрану мовою оригіналу)

10 Вендров А. М. Методы и средства моделирования бизнес-процессов (обзор). *Информационный бюллетень JetInfo*. 2004. № 10 (137). URL: [http://www.jetinfo.ru/Sites/new/Uploads/2004\\_10.7BBAD6EFC6554E8791CCBF730A438BA8.pdf](http://www.jetinfo.ru/Sites/new/Uploads/2004_10.7BBAD6EFC6554E8791CCBF730A438BA8.pdf). (назва з екрану мовою оригіналу)

11 Диаграмма Парето на практике: сайт «Элитариум 2.0». URL: [http://www.elitarium.ru/-diagramma\\_pareto/](http://www.elitarium.ru/-diagramma_pareto/). (назва з екрану мовою оригіналу)

12 ИНТАЛЕВ. Корпоративный навигатор: аналитические материалы сайта компании «ИНТАЛЕВ». URL: <http://www.intalev.ru/products/navigator/about/>. (назва з екрану мовою оригіналу)

13 Моделирования бизнес-процессов. Документация Business Studio: аналитические материалы сайта «Business Studio». URL: <http://www.businessstudio.ru/wiki/docs/v4/doku.php/ru/csdesign/bpmodeling/-bpmodeling>. (назва з екрану мовою оригіналу)

14 Сельскохозяйственная техника: классификация и предназначение: аналитические материалы сайта компании ООО «АгроТехноДар». URL: <http://agrotehnodar.ru/articles/101-selskohozyaustvennaya-tehnika-klassifikatsiya-iprednaznachenije>. (назва з екрану мовою оригіналу)

15 Хохрякова Е.С. Методики анализа бизнес-процессов на предприятиях сегмента торговли сельскохозяйственной техникой. *Материалы международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодежь и наука: просpekt Свободный – 2016»*. URL: <http://conf.sfu-kras.ru/mn2016/?q=section>. (назва з екрану мовою оригіналу)

16 Хохрякова Е. С. Особенности функционирования предприятий сегмента торговли сельскохозяйственной техники и роль информационных технологий в их деятельности. *Научные работы VIII Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум»*. 2016. URL: <http://www.scienceforum.ru/2016/1460/18711>. (назва з екрану мовою оригіналу)

17 Хохрякова Е. С. Роль информационных технологий в деятельности предприятий сегмента торговли сельскохозяйственной техникой. *Молодежь и наука: сборник материалов Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Просpekt Свободный - 2015»* – Красноярск: Сиб.федер. ун-т., 2015. URL: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2015/directions.html>. (назва з екрану мовою оригіналу)

18 Глобальний аналіз базових макроекономічних показників України (2013–2017 рр.): аналітичні матеріали, розміщені (опубліковані) на сайті ГО «Публічний аудит» 4.06.2018. URL: <http://publicaudit.com.ua/reports-on-audit/globalnyj-analiz-bazovyh-makroekonomichnyh-pokaznykiv-ukrayiny-2013-2017-rr/>(назва з екрану мовою оригіналу)

19 Хохрякова Е.С. Выбор инструментальных средств совершенствования бизнес-процессов предприятия в сегменте торговли сельскохозяйственными запчастями: магистерская диссертация по спец. 09.04.03.02 – Реинжиниринг бизнес-процессов. Красноярск. ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет». Институт управления бизнес-процессами и экономики. 2016. 81 с. URL: <https://docplayer.ru/37230789-Powered-by-tcpdf-www-tcpdf-org.html> (назва з екрану мовою оригіналу)

20 Пономарев С.В. Квалиметрия и управление качеством. *Инструменты управления качеством: учебное пособие*. – Тамбов: Тамб. гос. техн. ун-т, 2005. – 80 с.

**Мішура В.Б., к.е.н.,**  
доцент кафедри економіки підприємства,  
**Мельнікова Г.Д.,** магістр гр. ЕП 17 маг  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»  
м. Краматорськ

## **ІНФОРМАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ**

На сьогоднішній день є актуальними проблеми забезпечення якості продукції в Україні. Якість є сукупністю властивостей і характеристик товару, також визначає придатність для використання та призначення. Вимоги до якості встановлюються нормативними та нормативно-технічними характеристиками, що фіксуються в документах державних і галузевих стандартів. Але цих характеристик замало для досконалого забезпечення якісної продукції.

Безліч науковців розглядали питання забезпечення якості продукції. Наприклад, в роботах В.К. Федюкіна, В.Д. Дурнева, В.Г. Лебедева розглядалися питання нормування, прогнозування та контролю якості продукції [1]. Окремо виділяє спеціальні функції забезпечення та організації якості у своїх роботах науковець В.М. Мішин [2]. А.М. Ахмін досліджує якість продукції процесами проектування, технологічної підготовки [3]. Вчені В. Г. Топольник і В. Г. Котляр розглядають стандартизацію і сертифікацію як основні засоби забезпечення високоякісної та безпечної продукції [4].

Для досягнення достатньо високого рівня якості продукції на виробництві використовують системний підхід. Формується окрема система управління якістю, що повинна підвищувати конкурентоспроможність продукції [5].

Наприклад, В.М. Мішин виділяє певні функції управління якістю, що мають виконуватися воедино. Дослідження ринку збуту, слідкування за вимогами споживачів до якості та витратами на придбання і ціни споживання. Прогнозування попиту споживачів, досягнення технічно якісного рівня, розповсюджене рекламування продукції, оцінювання сировини і матеріалів від постачальників має стимулювати підвищення якості. Але найважливішими функціями, що виділяє науковець, є проведення контролю якості, експериментів та сертифікації продукції, та стимулювання і активізація підвищення забезпечення якості та конкурентоспроможності продукції. Важливу роль також має інформаційне і документальне забезпечення, аналізування витрат на підвищення якості, організацію, і забезпечення проведення перевірок та усунення недоліків якості продукції. Окремо автор виділяє забезпечення зворотного зв'язку із споживачами і авторський нагляд за продукцією [6, с. 296]. Запропоновані функції надмірно деталізовані, що внаслідок чого виникають проблеми з визначеністю послідовності виконання цих функцій. Систематична діяльність з вирішення проблем якості на підприємстві передбачає формування і впровадження систем управління

якістю, що розробляються і функціонують відповідно до стандартів ISO 9000:2000 і ДСТУ ISO 9000:2001.

А науковці В.К. Федюкін, В.Д. Дурнєв, В.Г. Лебедев приділяють багато уваги до функції прогнозування, планування та нормування якості продукції.

Також вони виділяють функції контролю, оперативного управління якістю продукції. Забезпечення покращення якості на думку вчених є розробка й прийняття управлінських рішень для підвищення якості та реалізація цільової науково-технічної програми підвищення якості продукції підприємства.

А.М. Ахмін виділяє якість продукції процесами дослідження, розроблення (проектування), технологічної підготовки виробництва, виготовлення, зберігання, транспортування, експлуатації, технічного обслуговування та ремонту, гарантійного і сервісного обслуговування. Тому система управління якістю являє собою важливу складову частину системи управління організацією. Різноманітні складові частини системи управління якістю можуть бути інтегровані в єдину систему управління організацією, яка використовує спільні елементи. Це спрощує і робить ефективнішим планування, розподіл ресурсів, визначення додаткових цілей та оцінювання загальної результативності підприємства.

Дослідники В. Г. Топольник і В. Г. Котляр розглядають забезпечення якості продукції через сертифікацію. Вони стверджують, що сертифікація є єдиним достовірним доказом відповідності продукції якісним параметрам, і здійснюється за визначеними процедурами правилами. Сертифікат підтверджує безпечність і екологічну чистоту продукції. Стандартизація і сертифікація систем якості дозволяють створювати конкурентоспроможне виробництво.

Підсумовуючи результати проведеного аналізу можна сказати, що науковці досі не дійшли до єдиного рішення забезпечення якості продукції. Тому ми пропонуємо підходити до вирішення проблеми більш комплексно, а саме, використовувати системний підхід: слідкувати та досліджувати ринок збуту, витрати на придбання, попит споживачів, проводити контроль якості, експерименти, стандартизацію та сертифікацію продукції, проводити розробки, прогнозування, планування та нормування якості. Таким чином всі функції системи управління якістю мають бути поєднані між собою для забезпечення ефективного функціонування. Отримані результати формують собою підґрунтя для дослідження кількісних показників якості на прикладі ТОВ «Акрукс Груп».

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Галунець Н.І., Грицьків І.Б. Ілляшова Ю.А. Удосконалення системи управління якістю та конкурентоспроможністю продукції аграрних підприємств на зовнішньому ринку. Вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського. 2015. № 7. С 294-298

2. Закон України від 15 січня 2015 року № 124-VIII [Електронний ресурс]. – URL:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1315-18>.

3. Заїнчковський А.О., Труш Ю.Л. Управління якістю продукції: поняття та функції. Вісник ЖДТУ. 2015. № 2. С 128-133.



4. Обруч Г.В. Удосконалення системи управління якістю продукції вітчизняних вагобудівних підприємств. Вісник УДУЗТ. 2016. № 9. С 113-117

5. Мішура В.Б. Методологія та напрями реалізації мотивації соціальної відповідальності бізнесу. Вісник ПДТУ, 2017, Вип. 33, Т. 1, Сер.: Економічні науки. – С. 256-264.

6. Новицька Г. Б., Верхола Ю. В. Стандартизація та сертифікація як засоби забезпечення безпеки та якості товарів, робіт, послуг. Вісник ЛДУВС імені Е.О. Дідоренка. 2015. №2. С 97-107.

**Мішура В.Б.**, к.е.н.,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
**Віхрова Є.П.**, студентка гр. ЕП-15-1  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»  
м. Краматорськ

## **АНАЛІЗ ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ**

На сучасному етапі розвитку економіки України виникла необхідність активізації інвестиційної діяльності, бо це один з важливих напрямів багатоаспектної діяльності в умовах ринкового оточення. Саме інвестиційна діяльність є вирішальною ланкою економічної політики держави. Вона виступає найважливішим засобом забезпечення умов виходу України зі стану хронічної економічної кризи, забезпечує стабільне економічне зростання тощо.

Світовий досвід свідчить, що країни з перехідною економікою не в змозі розвивати господарство без залучення й ефективного використання інвестицій. Інвестиційна діяльність завжди здійснюється в умовах невизначеності, ступінь якої може значно змінюватись. Щоб країна не відставала від світової економіки, не зіткнулась із стратегічним дефіцитом, треба підтримувати необхідні пріоритети в економічній, промисловій та науково-технічній політиці за рахунок інвестування.

Без надійних основ інвестиційної діяльності важко сподіватися на сталий розвиток вітчизняного виробництва, науково-технічний і соціальний прогрес, а з ними і на належне місце у світовому господарстві.

Розвиток будь-якого підприємства неможливий без вироблення ним стратегічних напрямків своєї діяльності, які ґрунтуються на нововведеннях, тобто мають інноваційний характер. Слід зауважити, що процес впровадження інновацій породжує інноваційну діяльність, тобто діяльність, яка спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг [1].

Під методикою інвестиційного аналізу розуміють сукупність способів і правил найбільш доцільного виконання аналітичних досліджень в області інвестиційної діяльності підприємств. Будь яка методика аналізу інвестицій

являє собою методологічні поради щодо поетапного виконання аналітичних досліджень [2, с. 12].

В умовах реального ринку, наріжним принципом функціонування якого є повна самокупність та самофінансування за умов обмежених фінансових ресурсів, у суб'єктів господарювання з'явилася необхідність і можливість самостійно визначати напрямки своєї інвестиційної діяльності, джерела і заходи (засоби) досягнення поставлених цілей, тобто самостійно формувати інвестиційну політику [3]. Оскільки інвестиційна діяльність підприємств регламентується чинним законодавством, згідно з яким у більшості країн суб'єкти господарювання можуть здійснювати різні форми інвестицій, у такому разі об'єктом аналізу можуть бути як реальні інвестиції, так і фінансові [4].

Аналіз інвестиційної діяльності підприємства за даними його фінансової звітності, який передбачає оцінку обсягу, складу, структури і динаміки реальних та фінансових інвестицій, руху грошових коштів від цього виду діяльності є необхідною складовою оцінки його інвестиційної привабливості передусє рішенням і діям, обґрунтовує їх, є основою наукового управління інвестиційним процесом, забезпечує його об'єктивність й ефективність.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 36. – 266 с.
2. Яришко С. Я. Теоретичні аспекти аналізу інвестиційних проєктів [Текст] / С. Я. Яришко // Інвестиції: Практика та досвід. – 2009. – №5. – С. 12-14.
3. Мішура В.Б. Зарубіжний досвід керування інвестиціями. «Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск №170». – Дніпропетровськ, 2002 – 276 с.
4. Спільник І. В. Аналіз інвестиційної діяльності підприємства за даними фінансової звітності [Текст] / Ірина Володимирівна Спільник, Ольга Михайлівна Загородна // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. – Том 14. – № 2. – С. 78-87. – ISSN 1993-0259.

**Мішура В.Б.**, к.е.н.,  
доцент кафедри економіки підприємства,  
**Петренко Ю.О.**, магістр гр. ЕП 17-1зм  
ДВНЗ «Донбаська державна машинобудівна академія»  
м. Краматорськ

## **МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасних умовах глобальної конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні методи і навіть організаційні структури застарівають з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників підприємства стають головним джерелом його тривалого розвитку, управління трудовими ресурсами стає особливо важливою складовою загальної системи управління підприємством [1]. Головна мета процесу управління трудовими ресурсами полягає у досягненні тактичних (потенціал), оперативних (прибуток) і стратегічних (безперервний розвиток) цілей, які стоять перед підприємством, однак для досягнення цих цілей персонал повинен бути організованим, умотивованим, висококваліфікованим – здатним мобілізувати ресурси для формування та реалізації потенціалу, втілювати ідеї керівництва для отримання прибутку, мати інноваційні творчі здібності для забезпечення безперервного розвитку підприємства [2, с. 270].

Дослідженню різних аспектів управління трудовими ресурсами присвячено чимало праць вітчизняних і зарубіжних вчених. Зокрема, на засадах системного підходу досліджують управління трудовими ресурсами І. Бутенко [3], К. Дідур, Т. Костунець та А. Корнійчук [4], І. Крюкова І. Малініна, В. Мішура, Ю. Лелі, І. Лозинський та Л. Єлісеєва, Т. Погорелова і Ю. Ігнатєва, І. Продан, В. Чобіток та А. Волощенко.

У сучасних умовах господарювання суттєво змінюються вимоги до основних характеристик персоналу підприємства. Це спонукає працівників постійно займатися підвищенням рівня кваліфікації своїх професійних знань. Головною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення підприємства працівниками, які відповідають вимогам сучасного підприємства та підвищення професійної і соціальної адаптації працівників. Для того щоб розвиватись, одержувати прибуток та зберігати високий рівень конкурентоспроможності підприємства вища ланка управління повинна постійно здійснювати оптимізацію віддачі від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських. Основними завданнями, що вирішують структури з управління трудовими ресурсами є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах, пошук і добір висококваліфікованих працівників, навчання і підвищення рівня знань працівників, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин (рис. 1).

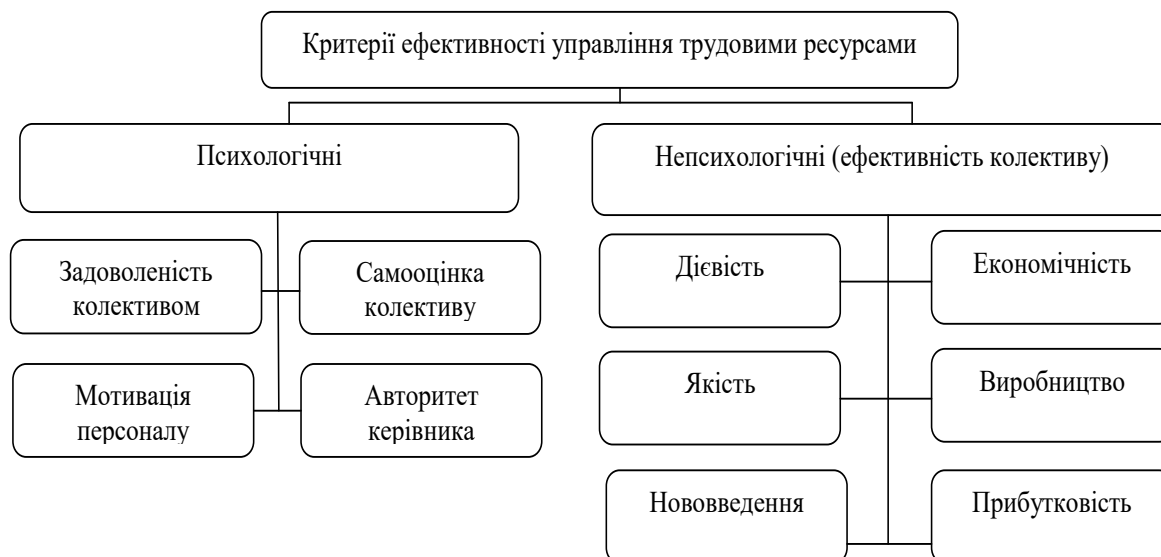


Рис. 1 – Критерії ефективності управління трудовими ресурсами  
[складено автором на основі джерела 5]

Для того, щоб якісно управляти трудовими ресурсами, і більш того, оцінювати його ефективність необхідно знати сутність категорії «управління трудовими ресурсами» як об'єкту дослідження, а також визначити цілі цього процесу. Зазначимо, що управління трудовими ресурсами – це діяльність підприємства, спрямована на ефективне використання трудових ресурсів для досягнення цілей як підприємства, так і особистих характеристик персоналу. До цілей управління трудових ресурсів можна віднести: забезпечення соціальної ефективності персоналу; формування висококваліфікованого персоналу; планування потреби персоналу тощо. Управління трудовими ресурсами є важливий та безперервний процес в кожній організації. Не можна виконати перелік якихось завдань чи робіт в управлінні кадрами та вважати їх достатніми. Дослідження даних цілей приводять до наступного: уточнення цілей і задач дослідження; визначення сукупності заходів і засобів, необхідних для їх досягнення; встановлення реальних термінів досягнення намічених цілей і завдань; знаходженню засобів і методів для дійсного контролю термінів реалізації намічених цілей і завдань на всіх рівнях. Розвиток персоналу підприємства обумовлений основними факторами, які подані на рис. 2. Управління трудовими ресурсами на підприємстві повинно здійснюватися постійно, хоча окремі його заходи направлені на реалізацію того чи іншого складового елементу управління трудовими ресурсами, що виступають послідовно як самостійні. Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних, організаційно економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства [6, С. 167].

Система управління трудовими ресурсами – це комплекс заходів по роботі з персоналом, спрямованих на досягнення цілей підприємства за рахунок цілеспрямованої роботи з його співробітниками. Удосконалення системи управління трудовими ресурсами в економічному аспекті повинне забезпечити

ріст ефективності на основі постійного технічного і організаційного вдосконалення підприємств. У соціальному аспекті зміни в системі управління трудовими ресурсами мають бути направлені на максимальне використання і розвиток здібностей співробітників підприємств, а також на створення сприятливого психологічного клімату.

На кожному підприємстві повинен відбуватися процес розвитку трудових ресурсів. Умовами розвитку трудових ресурсів можуть бути: оцінювання персоналу (визначення здібностей і можливостей працівників); визначення мінімальної кваліфікації працівника у нинішній момент та у перспективі, у майбутньому (метою кожного працівника підприємства є виконання поставлених перед ним вимог і завдань); задоволення своєю роботою, поліпшення свого іміджу, можливість просування по службі; відповідальність, покращення свого становища на ринку праці, надійне робоче місце і достатній заробіток; визначення стратегічних цілей підприємства щодо потреб у персоналі, формування попереднього резерву, просування складу резерву керівників, підвищення кваліфікації, оплата праці згідно виконаної роботи.

Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів, потрібно здійснювати організацію навчання працівників за наступним планом:

1) докладно досліджувати розроблений стратегічний план і поточні завдання. Будь-яке навчання має бути пов'язане з реалізацією мети організації. Необхідно чітко уявляти кінцевий результат навчання;

2) організувати навчання, спрямоване тільки на досягнення мети. У жодному разі не можна влаштовувати навчання тільки тому, що воно стало модним;

3) проаналізувати правильність роботи співробітників і відповідність їх кваліфікації;

4) докладно досліджувати основні недоліки, яким надається велике значення при оцінюванні виконання роботи. Навчальна програма має бути спрямована на усунення їх і набуття працівниками таких навичок, яких вони не мають;

5) проводити аналіз причин звільнення працівників. При цьому причини, через які відбувалися звільнення і які можуть бути розв'язані за допомогою навчання, обов'язково мають бути враховані в програмі навчання працівників;

6) провести анкетування працівників і виявити найслабші напрямки в рівні їхньої підготовки; включити їх до програми навчання;

7) обов'язково включити до програми питання особистого характеру (подолання конфліктів, керування стресом, планування особистих фінансових засобів тощо).

Важливими резервами підвищення ефективності формування і використання трудових ресурсів підприємства є зростання продуктивності праці та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб підприємства, поліпшення системи перепідготовки кадрів, а також поліпшення умов праці. Відповідно до виявлених резервів формуються напрями розвитку

кадрового потенціалу підприємства у складі відповідної стратегії. Застосовувані методи управління кадрами передбачають створення матеріальних і моральних стимулів якісної роботи на противагу адмініструванню. Основні принципи такого підходу включають: створення системи матеріальних стимулів; забезпечення самостійності виконавців у прийнятті рішень та широких можливостей просування по службі; створення системи підготовки кадрів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Прудкий В.В., Манаєнко І.М. Інноваційні підходи до управління персоналом підприємства. [Електронний ресурс] *Актуальні проблеми економіки та управління : зб. наук. праць молодих вчених фак-ту менеджменту та маркетингу КПІ ім. І. Сікорського*. 2017. № 11. – URL:<http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/102783/97866>.
2. Ващенко Н.В. Сутність парадигми «управління підприємством через управління персоналом». *Бізнес Інформ*. 2013. № 11. С. 266–273.
3. Бутенко І.А. «Управління персоналом підприємства» як системна категорія. *Економічні інновації*. 2014. Вип. 57. С. 51–61.
4. Костунець Т.А., Корнійчук А.М. Підходи до управління персоналом підприємств: теоретичний базис [Електронний ресурс]. *Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання Миколаївського нац. ун-ту ім. В.О. Сухомлинського*. 2014. Вип. 2. С. 570–572. – URL:<http://global-national.in.ua/archive/2-2014/114.pdf>.
5. Ігнат'єва І.А., Сидоренко Т. М. Удосконалення системи стратегічного управління персоналом сучасного підприємства. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2012. № 6. – С. 294–298.
6. Балабанова П.В., Стельмашенко О.В. *Стратегія управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія* – Донецьк: Дон НУЕТ, 2010. – 238 с.

*Наукове видання*

**СТАЛИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ:  
ПРОБЛЕМИ ІНСТИТУЦІЙНОГО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ПРАКТИЧНОЇ  
РЕАЛІЗАЦІЇ:**

**матеріали всеукраїнської науково-практичної  
конференції студентів та молодих вчених**

**12 грудня 2018 року**

**м. Краматорськ**

Формат 60 × 84/16. Ум. друк. арк. 11.8.  
Обл.-вид. арк. 18,38. Тираж 50 пр. Зам. № 20.  
Видавець і виготівник  
Донбаська державна машинобудівна академія  
84313, м. Краматорськ, вул. Академічна, 72.  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи  
ДК № 1633 від 24.12.2003