

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

**ЕКОНОМІКА, МАРКЕТИНГ ТА ПРАВО: ТЕОРЕТИЧНІ
ПІДХОДИ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ**

**ECONOMICS, MARKETING AND LAW:
THEORETICAL APPROACHES AND
PRACTICAL ASPECTS OF DEVELOPMENT**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 1
Part 1**



**23 квітня 2018 р.
April 23, 2018**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**



**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE**

**ЕКОНОМІКА, МАРКЕТИНГ ТА
ПРАВО: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА
ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ**

**ECONOMICS, MARKETING AND LAW:
THEORETICAL APPROACHES AND PRACTICAL
ASPECTS OF DEVELOPMENT**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 1
Part 1**

**23 квітня 2018 р.
April 23, 2018**

**м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine**



УДК 33
ББК 65

Економіка, маркетинг та право: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 23 квітня 2018 р.): у 3 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2018. – Ч. 1. – 61 с.

У збірнику тез доповідей представлено матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка, маркетинг та право: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку» з:

Атырауский государственный университет им. Х. Досмухамедова
Белорусский государственный экономический университет
Білоруський державний університет інформатики та радіоелектроніки
Вінницький науково-навчальний інститут Університету державної фіскальної служби України
Вінницький національний аграрний університет
ВП НУБіП України «Ірпінський економічний коледж»
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»
ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»
ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»
Дніпровський державний технічний університет
Дніпровський національний університет ім. Олеся Гончара
Донбаський державний технічний університет
Донецький національний технічний університет
Житомирський національний агроєкологічний університет
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Київський національний торговельно-економічний університет
Київський національний університет будівництва і архітектури
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка
Київський національний університет культури і мистецтв
Луганський національний аграрний університет
Львівський національний університет ім. Івана Франка
Миколаївський національний аграрний університет
Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва ім. академіка Ф. Г. Бурчака
НАПрН України
Національна академія внутрішніх справ
Національна академія Служби безпеки України
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»
Національний університет «Одеська юридична академія»
Національний університет «Острозька академія»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Національний університет харчових технологій
Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова
Полесский государственный университет
Полтавська державна аграрна академія
Полтавський юридичний коледж Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого
Сумський національний аграрний університет
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля
Ужгородський національний університет
Uniwersytet Marii Skłodowskiej- Curie
Університет державної фіскальної служби України
Університет митної справи та фінансів

Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова
Харківський національний університет радіоелектроніки
Херсонський державний університет
Херсонський національний технічний університет
Чернівецький національний університет ім. Юрія Федьковича
Чернівецький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету

У збірнику тез доповідей висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних питань економіки, маркетингу та права.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: економічної теорії та історії економічної думки; світового господарства і міжнародних економічних відносин; економіки та управління національною економікою; економіки та управління підприємствами; продовольчої безпеки та екологічної політики в сучасному світі; економіки сільського господарства і АПК; правового забезпечення державного управління та місцевого самоврядування; розвитку продуктивних сил і регіональної економіки; інновацій та інвестиційної діяльності; демографії, економіки праці, соціальної економіки і політики; туризму та готельно-ресторанної справи; бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту; фінансів, банківської справи, страхування; математичних методів, моделей та інформаційних технологій в економіці; статистики; менеджменту; економічної кібернетики; маркетингу; публічного управління та адміністрування; загальнотеоретичних питань правознавства; цивільних, господарських, екологічних та трудових правовідносин; права інтелектуальної власності та інформаційного право; розвитку адміністративного та митного права в Україні та світі; національного права держав в умовах глобалізації.

Видання розраховане на науковців, викладачів, працівників органів державного управління, студентів вищих навчальних закладів, аспірантів, докторантів, працівників державного сектору економіки та суб'єктів підприємницької діяльності.

ЗМІСТ
CONTENTS

СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ SECTION 1. ECONOMIC THEORY AND HISTORY OF ECONOMIC THOUGHT	7
<i>Фірсов Є. О.</i> МЕТОДОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ В ОСЯЖНІЙ ПЕРСПЕКТИВІ.....	7
<i>Чернявська Є. І.</i> ІННОВАЦІЙНИЙ МАРКЕТИНГ В СИСТЕМІ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ЕКОНОМІКИ, ЩО ТРАНСФОРМУЄТЬСЯ.....	8
<i>Чопенко Т. М.</i> ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ СТАРОДАВНЬОГО ІЗРАЇЛЮ	10
СЕКЦІЯ 2. СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ SECTION 2. WORLD AGRICULTURE AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS	12
<i>Боярчук А. І., Самойленко Д. А.</i> ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИЙ ФАКТОР МОДЕЛІ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ.....	12
<i>Дудлів Н. О.</i> ВІДНОСИНИ УКРАЇНИ ТА МВФ: ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ СПІВПРАЦІ, ПОДАЛЬШИЙ ЇЇ РОЗВИТОК.....	14
СЕКЦІЯ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЮ ЕКОНОМІКОЮ SECTION 3. ECONOMICS AND MANAGEMENT OF THE NATIONAL ECONOMY	16
<i>Бабич М. М.</i> ВТРАТИ ПРОДОВОЛЬСТВА ТА ХАРЧОВІ ВІДХОДИ ЗА ЛАНЦЮГОМ СТВОРЕННЯ ЇХ ВАРТОСТІ.....	16
<i>Васюренко Л. В.</i> ДЕЯКІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ.....	18
<i>Вороніна І. О., Кабакова О. С.</i> СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ	19
<i>Вудвуд В. В., Демчук В. О.</i> СУТНІСТЬ «ІНТЕРНЕТ ПРАТСТВА» ТА НАПРЯМКИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ.....	21
<i>Гужвенко С. М.</i> АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ.....	23
<i>Прокоф'єва Г. С., Харченко Т. В.</i> МІСЦЕВИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ.....	24

<i>Юдіна К. В., Меліхова Є. Д.</i> ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ, СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	26
СЕКЦІЯ 4. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ SECTION 4. ECONOMICS AND MANAGEMENT OF ENTERPRISES.....	28
<i>Кононова О. Є., Шпатакова О. Л.</i> КЛАСИФІКАЦІЯ ОСНОВНИХ ФАКТОРІВ ЗОВНІШНЬОГО І ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	28
<i>Кость А. К.</i> ОПТИМІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ГРОШОВИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА	29
<i>Кучерява В. І.</i> ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ».....	30
<i>Маленко М. В.</i> БЮДЖЕТ ВИТРАТ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ЛОГІСТИК-ПЛЮС»	31
<i>Мацько Н. М.</i> ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЕКСПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	32
<i>Мирошняк Х.-І. О.</i> ВПЛИВ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ	33
<i>Олексенко Я. А.</i> ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇХ РОЛЬ В ЕФЕКТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	35
<i>Панасюк Т. П.</i> ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕГРАЛЬНОГО МЕТОДУ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ	37
<i>Петренко О. А., Манаєнко І. М.</i> КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЕКСПОРТНО-ОРІЄНТОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ	38
<i>Пуйда Г. В.</i> СТРУКТУРА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	39
<i>Савицька О. М., Субботін А. С.</i> ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ СТРУКТУРОВАНОГО ПІДХОДУ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЇ.....	41
<i>Суса І. Ю.</i> АУТПЛЕЙСМЕНТ В СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ: УКРАЇНА ТА СВІТ.....	43

<i>Тимченко О. І.</i> ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	45
<i>Цанько І. В., Беляєва Н. С.</i> СПЕЦИФІКА ДІЯЛЬНОСТІ HR-ВІДДІЛУ У ТНК.....	47
<i>Шергіна Л. А., Подолян Т. В.</i> ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ CSR У ПІДПРИЄМНИЦЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ	49
СЕКЦІЯ 5. ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА ТА ЕКОЛОГІЧНА ПОЛІТИКА В СУЧАСНОМУ СВІТІ SECTION 5. FOOD SAFETY AND ECOLOGICAL POLICY IN THE MODERN WORLD	51
<i>Паневчик В. В., Ковган І. П., Судиловская Л. М.</i> ИССЛЕДОВАНИЕ ПИЩЕВЫХ ЖИРОВ МЕТОДОМ ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНО-ТЕРМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА	51
СЕКЦІЯ 6. ЕКОНОМІКА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА І АПК SECTION 6. ECONOMICS OF AGRICULTURE AND AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX	53
<i>Балан О. Д., Савченко Ю. К.</i> МОЛОЧНІ КООПЕРАТИВИ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА.....	53
<i>Ткачук В. А., Бодня В. І.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	54
СЕКЦІЯ 7. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ SECTION 7. LEGAL PROVISION OF STATE ADMINISTRATION AND LOCAL SELF-GOVERNMENT.....	56
<i>Букатова Д. М.</i> ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ.....	56
<i>Лесюк В. С.</i> РЕАЛІЗАЦІЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ГРОМАДЯН У ПРОЦЕСІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІВ САМООРГАНІЗАЦІЇ.....	58
СЕКЦІЯ 8. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА SECTION 8. DEVELOPMENT OF PRODUCTIVE FORCES AND REGIONAL ECONOMICS	60
<i>Прокоф'єва Г. С., Дмитрієва І. Б.</i> РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	60

Фірсов Є. О.

д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту,
статистики та економічного аналізу,
Луганський національний аграрний університет

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ В ОСЯЖНІЙ ПЕРСПЕКТИВІ

В даний час немає загальноприйнятої програми перспектив розвитку ринкової економіки. У зв'язку з цим цілком виправдано вивчення та обґрунтування перспектив розвитку ринкової економіки в доступному для огляду майбутньому.

Прихильники ринкової економіки вважають, що висока ефективність виробництва в постіндустріальних країнах не може не свідчити про високі перспективи її розвитку. Однак прихильники інституціоналізму відкидають тезу про саморегулювання ринкової економіки і можливості подолання циклічності виробництва тільки за рахунок використання її економічних механізмів. Вони розглядають деякі факти протистояння людей в якості існування природного відбору в житті суспільства. Прибічники марксистської ідеології вважають, що науковий прогрес в умовах ринкових стосунків, нібито, погіршує положення найманих робітників і створює передумови для переходу суспільства до соціалістичного способу виробництва. Проте відносно високий життєвий рівень в постіндустріальних країнах не підтверджує це твердження. Те ж можна сказати і про істотне послаблення впливу марксистської ідеології в основних країнах світу останніми роками.

Для визначення можливих шляхів розвитку ринкової економіки в осяжній перспективі значний інтерес представляє вивчення порівняльної ефективності ринкової і планово-централізованої економіки. Розглянемо з цією метою розвиток двох німецьких республік, утворених після Другої світової війни: ФРН – республіку з ринковою економікою, і ГДР – з планово-централізованою. Як відомо, ФРН досягла більш високих економічних результатів, і громадяни ГДР стали в масовій кількості переїжджати у ФРН, де рівень життя був більш високим. Це привело зрештою до приєднання ГДР до ФРН і утворення єдиної Німеччини. Нині Німеччина є найбільшою державою в Західній Європі. Економіка її організована за принципом поєднання соціального ринкового балансу і ринкової свободи. Така модель припускає вільну дію ринкових сил, але основний упор робиться на досягнення високих стандартів життя людей. За даними Міжнародного валютного фонду, в Німеччині вироблено валової внутрішньої продукції в 2008 році з розрахунку на душу населення на 35,4 тис. доларів. Такий високий рівень виробництва поєднується з більш менш рівномірним розподілом досягнутих матеріальних благ, який забезпечує міцний соціальний мир в країні і соціальне партнерство між підприємцями і найнятими робітниками. Зокрема, досягненню цієї мети сприяє ефективне використання витрат на робочу силу і стимулювання зростання економіки [1].

Досягненню високої ефективності виробництва в ринковій економіці, зокрема, сприяє визначення величини вартості товарів на основі суспільно необхідних витрат. Реалізація в цих умовах більш дешевої продукції, отриманої умілими товаровиробниками за рахунок вдосконалення організації виробництва, застосування більш ефективної техніки і технології, підвищує прибутковість таких господарств. Це спонукає їх конкурентів приймати аналогічні заходи щодо зниження вартості продукції. Саме такий у своїй

першооснові один з найважливіших економічних механізмів ринкової економіки, що забезпечує науково-технічний прогрес і здешевлення товарної продукції.

Не менш важливе значення має ще один економічний механізм ринкової економіки, який спрямований на створення нових корисних властивостей товарів або їх суттєве покращення на основі збільшення суспільно необхідних витрат. При наявності платоспроможного попиту такі товари після реалізації не тільки відшкодовують понесені товаровиробниками витрати, але і забезпечують збільшення прибутку. В умовах підвищеного попиту на цю продукцію підприємства можуть отримувати так званий «надприбуток», коли суми прибутків значно перевищують середні норми їх отримання [2].

За оцінкою Міжнародного валютного фонду чотирнадцять країн Європейського Союзу отримали з розрахунку на душу населення в 2008 році більше 30 тис. доларів валового внутрішнього продукту. У цих країнах досягнутий високий рівень розвитку науково-технічного прогресу в промисловості і у сфері послуг. Значно поступаються їм в рівні розвитку країни, що знову вступили в Європейський Союз (Румунія, Словаччина та інші), рівень виробництва валової внутрішньої продукції яких не перевищує з розрахунку на душу населення 25 тис. доларів. Ці країни потребують модернізації виробництва і сфери послуг, зокрема, в застосуванні досягнень науки і техніки. Це означає, що використання науково-технічного прогресу є найважливішою умовою досягнення високої ефективності виробництва в умовах ринкової економіки [3].

Отже, проведений аналіз дає можливість зробити наступні висновки:

1. Ринкова економіка в існуючих умовах є більш ефективною в порівнянні з планово-централізованою економікою завдяки суттєвому впливу економічних ринкових механізмів.

2. Вплив ринкової економіки на підвищення ефективності виробництва і сфери послуг зростає в міру використання науково-технічного прогресу.

3. Розвиток ринкової економіки в умовах демократичного суспільства покращує матеріальні і соціальні умови життя і роботи трудящих, сприяє встановленню партнерських відносин між власниками засобів виробництва і найманими працівниками, встановлення міцного миру в суспільстві.

Список літератури

1. Фирсов Е. А. О сущности производственных отношений в условиях рыночной экономики / Е. А. Фирсов // Экономика АПК. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2016. – № 10. – С. 83 – 88.
2. Фирсов Е. А. Основные источники образования прибыли в условиях рыночной экономики / Е. А. Фирсов // Экономика АПК. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2015. – № 5. – С. 48 – 54.
3. Свердан М. М. Ринкова економіка та засоби забезпечення ефективності її функціонування / М. М. Свердан // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – Київ: КІБІТ, 2014. – № 3 (25). – С. 97 – 101.

УДК 339.138: 638.8

Чернявська Є. І.

д. е. н., професор,
професор кафедри економіки підприємства і підприємництва,
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

ІННОВАЦІЙНИЙ МАРКЕТИНГ В СИСТЕМІ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ЕКОНОМІКИ, ЩО ТРАНСФОРМУЄТЬСЯ

Економічні категорії, що позначені у назві тез, сьогодні активно використовуються у теоріях та практиці різних економічних систем, в тому числі і в рамках теорій та практики економік, що трансформуються за законами ринкових відносин. Разом з цим вказані

категорії є категоріями сталої ринкової економіки, коли товарна форма виступає формою: по-перше, факторів виробництва або економічної діяльності; по-друге, з'єднання факторів економічної діяльності у виробничий процес; по-третє, реалізації продукції та відтворювального процесу економічної діяльності. Але актуальності вказані категорії набувають тільки на визначеному етапі розвитку ринкової економіки, в результаті принципово нових умов підприємницької діяльності.

Цими змінами наприкінці XIX початку XX ст. стали перехід до панування ринків недосконалої конкуренції та корпорації як первинної структурної ланки суспільного виробництва. Нові умови діяльності потребували нових підходів, понять, рішень. В контексті ефективного розвитку підприємств таким поняттям перш за все стало введене Й. Шумпетером поняття «інновації», котре означило нові фактори розвитку діяльності: виведення на ринок нового товару (товару, з яким не знайомий споживач, або товару нового виду); впровадження нового методу виробництва продукції (методу, який раніше не використовувався у цій галузі промисловості); відкриття нового ринку, на якому цю галузь промисловості цієї країни не було представлено; завоювання нового джерела сировини та напівфабрикатів; проведення відповідної реорганізації, забезпечення монопольного положення або підризу монопольного положення іншого підприємства [1, с. 132 – 133]. Таким чином, з переходом до ринків недосконалої конкуренції суто ринкові фактори перетворюються на інноваційні фактори ефективності підприємств.

Після другої світової війни економічний простір корпорацій розвинутих країн знову суттєво змінюється. Розвиток науково-технічної революції, формування світової системи соціалізму, падіння колоніальної системи імперіалізму зумовлюють турбулентність зовнішнього середовища. В цих умовах конкурентоспроможність корпорацій стає фактором ефективності виробництва. Конкурентоспроможність корпорацій проявляється перш за все через конкурентоспроможність товару – здатності товару задовольнити потреби споживачів за визначеною ціною та отримати на підставі цього необхідний для розвитку економічної діяльності прибуток. Якщо на початку становлення ринків недосконалої конкуренції головною умовою отримання корпораціями прибутків були інновації в сфері діяльності підприємств, то з середини 60-х р. головна роль в отриманні цих прибутків переходить до інновацій в сфері задоволення потреб конкретних споживачів. Інноваційний маркетинг на рівні корпорацій стає тією технологією, що визначає правила організації ефективного виробництва в сучасній економіці.

Як технологія інноваційний маркетинг визначає стратегію економічної діяльності корпорацій в наступному алгоритмі:

- асортимент та якість, що виводяться на ринок з позначенням їх ефективності цін;
- визначення сегменту ринку та споживачів, для кого виробляються товари;
- визначення каналів руху продукції до споживачів;
- визначення методів впливу на поведінку споживачів з метою збільшення обсягів продаж, долі ринку;
- проблеми після продажного обслуговування, якщо це необхідно і хто це буде здійснювати;
- визначення результатів економічної діяльності на підставі маркетингу і яких витрат це потребує від корпорацій.

Кінець XX початок XXI ст. вносить нові виклики в організації економічної діяльності. Цими викликами стали глобальні проблеми, серед котрих одне із вагоміших місць займають проблеми охорони навколишнього природного середовища у широкому плані. Причому проблеми екології набувають актуальності не тільки відносно стану природного середовища, але й відносно технологій виробництва, якості товарів, їх зберігання, впливу на

здоров'я людини і т. д. Як і раніше, технологією вирішення цих проблем залишаються маркетингові нововведення, включаючи питання корпоративної відповідальності.

Ефективне застосування інноваційного маркетингу в економіці України пов'язане перш за все з удосконалення виробничих відносин, наданням ринковим відносинам суто ринкового змісту. В цьому напрямку потрібні інновації в системі суб'єктивації виробничих відносин [2, с. 9 – 11]. Товарний характер повинні мати послуги праці. Сьогодні заробітна плата найманих працівників не відповідає законам функціонування ринку праці. Навидь в Києві, де заробітна плата є найбільш високою, в її структуру не входить оренда житла. Занижений характер заробітної плати гальмує в цілому розвиток ринкової економіки, зокрема – розвиток ринку праці, розподіл і перерозподіл робочої сили між регіонами, сферами і підприємствами.

Список літератури

1. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. А. Шумпетер; [предисл. В. С. Автономова; пер. с нем. В. С. Автономова, М. С. Любского, А. Ю. Чепуренко; пер. с англ. В. С. Автономова, Ю. В. Автономова, Л. А. Громовой, К. Б. Козловой, Е. И. Николаенко, И. М. Осадчей, И. С. Семененко, Э. Г. Соловьева] – М.: Эксмо, 2007. – 864 с.

2. Чернявська Є. І. Удосконалення виробничих відносин як необхідність та головний фактор подолання системної кризи в економіці України / Є. І. Чернявська. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://dspace.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/105/1/Tendentsii_planuvannya.pdf.

УДК 330.8

Чопенко Т. М.

студентка,

Чернівецький національний університет ім. Юрія Федьковича

Науковий керівник:

Раца О. Б.

к. е. н.,

Чернівецький національний університет ім. Юрія Федьковича

ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІНОЇ ДУМКИ СТАРОДАВНЬОГО ІЗРАЇЛЮ

Незважаючи на незрілість деяких положень економічної думки багатьох цивілізацій давнини, багато її теоретичних результатів увійшли до скарбниці економічних досягнень людства. Історії відомо безліч високоорганізованих цивілізацій, як у розрізі культурного, так і економічного розвитку. Серед них такі як, зокрема, Єгипет, Ассирія, Вавилон, Мідоперсія, Греція, Римська імперія, при цьому слід згадати не менш раціональну і навіть ефективнішу історичну економічну думку Стародавнього Ізраїлю. Дане питання не достатньо розкрито українськими науковцями, а втім відображено в наукових виданнях таких вчених, як Є. Г. Гужва, В. М. Кудров, Р. І. Хасбулатов та ін [1; 2; 3].

Джерелом економічних поглядів ізраїльтян можна вважати Біблію, так як в ній приділяється багато уваги господарській діяльності й економічним відносинам. Мойсеїв закон характеризується своєю всеохоплюваністю: в ньому наказується поважати основні права людини на життя, власність, одяг, житло, працю та відпочинок. Приміром, кодекс законів, який Бог дав стародавньому Ізраїлю, обговорював економічні питання, над якими досі ламають голови економісти. Розглянемо особливості Закону.

Закон зобов'язував ізраїльтян залишати частину врожаю для бідних, що в свою чергу можна вважати видом оподаткування і страхування (Левіт 19:9, 10). За наказом Єгови, ізраїльтянин, який збирав урожай зі свого поля, мав дозволити нужденним підбирати залишки врожаю, не зібраного жінцями. Господарі мусили залишати недожатим край поля і не вибирувати залишків винограду чи оливок. Не можна було повертатися за снопами,

якщо їх випадково забували в полі. Ці вказівки відображали турботу про бідних, приходьків, сиріт і вдів. Щоправда, їм треба було потрудитися, щоб зібрати залишки врожаю, але завдяки цьому їм не доводилося жебракувати. Таким чином люди вчилися бути щедрими. Цей закон давав господарям полів і садів нагоду виявляти вдячність Тому, хто давав їм урожай [4].

Характерним було надання бідним безвідсоткових позик, це забезпечувало доступ до кредитних ресурсів (Левіт 19:35-37). Щоправда в IV ст. до н. е. багатші юдеї вимагали від своїх братів лихварський відсоток, а це було порушенням Мойсеевого Закону. Якщо б «відсоток», що вимагався, сплачувався щомісяця, то за рік це становило б 12 % (Неемії 5:11). В сучасних реаліях важко зустріти банк, який надавав би споживчі кредити всього під 12 % річних, та згідно з Божими нормами, що відображені у Святому Письмі було вкрай немилосердно накладати такі тягарі на людей, які й без того були дуже обтяжені податками і потерпали через нестачу їжі. Користуючись Божим Законом, пророк Неемія дорікав за це заможним і таким чином викрив їхню провину.

З того часу, коли ізраїльтяни ввійшли в Обітовану землю, вони повинні були протягом шести років засівати поля, обробляти землю і збирати урожай, а сьомий рік повинен був стати суботнім. Кожен 50-ий рік вважався ювілейним. В якомусь сенсі ювілей був святом, що тривало цілий рік; він був роком свободи. Для багатьох рабів-євреїв, що продали себе в рабство за борги, це означало звільнення. Зазвичай вони ставали вільними лише в сьомий рік рабства, але в ювілей звільнялися і ті, хто не відпрацював шість років. Спадкові земельні володіння, які були продані (як правило, через обмежені фінансові можливості), переходили до колишніх господарів, і кожен повертався в свою сім'ю і у володіння своїх предків. Жодній сім'ї не загрожували вічна злидні. Всі вони могли зберігати таким чином гідність. Навіть якщо людина розтратила б своє майно, з часом його спадкове володіння отримали б його нащадки. Адже насправді земля належала Богові, а ізраїльтяни були для Бога поселенцями в Обіцяному краї. Таким чином ювілейний рік давав можливість повертати спадкові землі першим власникам кожних 50 років, що можна вважати захистом права власності (Повторення Закону 24:19-21).

В Біблії міститься важливий і корисний принцип: затверджувати угоди в письмовому вигляді. Наприклад, коли пророк Єремія купив ділянку землі, він склав документ у двох примірниках, належним чином завірив їх при свідках і один примірник поклав на зберігання, щоб у разі потреби його можна було використати (Єремії 32:9-12). Такі чітко складені й добре продумані письмові угоди допомагали уникати непорозумінь і чвар.

Також Біблія заохочує розвивати риси, виявляючи які можна досягти економічної безпеки. Скажімо, Біблія вчить людей бути чесними, надійними, співчутливими і щедрими (Повторення Закону 15:7-11; 25:15; Псалом 15). Цікаво, що з огляду на останню світову фінансову кризу деякі бізнес-школи й організації стали заохочувати підприємців і фінансистів дотримуватися чітких етичних правил. Отож і сьогодні біблійні норми моралі значно перевершують сучасні принципи ділової поведінки.

Отже різні економічні заходи, передбачені Священними Писаннями допомагали людям у три способи: підтримували у час фінансових труднощів, допомагали вибратись з тривалої бідності й усували економічну нерівність, при цьому така економічна система існувала більш ніж за 3000 років до виникнення економіки як науки, а її принципи залишаються актуальними до сьогодні.

Список літератури

1. Гужва Е. Г. Мировая экономика / Е. Г. Гужва. – СПб.: СПбГАСУ, 2009. – 348 с.
2. Кудров В. М. Мировая экономика / В. М. Кудров. – М.: Проспект, 2011. – 607 с.
3. Хасбулатов Р. И. Международные экономические отношения: учебник для бакалавров / Р. И. Хасбулатов. – М.: Юрайт-Издат, 2012. – 910 с.
4. A Professor of Financial Accounting Explains His Faith [Електронний ресурс] : Watch Tower Bible and Tract Society of Pennsylvania. – 2014. – Режим доступу: <https://wol.jw.org/en/wol/d/r1/lp-e/102014446>.

СЕКЦІЯ 2

SECTION 2

СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І
МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ
WORLD AGRICULTURE AND
INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

УДК 330.341.1

Боярчук А. І.

к. е. н., доцент,

доцент кафедри зовнішньоекономічної діяльності,
Херсонський національний технічний університет,

Самойленко Д. А.

студентка 4 курсу,

Херсонський національний технічний університет

ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИЙ ФАКТОР МОДЕЛІ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

Процеси глобалізації постійно вносять зміни в розвиток ринкових структур, у рамках яких повсякчас виникає модифікація конкурентного простору. З цього приводу світова торгівля розвивається динамічніше, ніж виробництво в окремих державах, – обсяги всесвітнього експорту і імпорту збільшуються, – відповідно, росте конкуренція, інноваціоналізація поступово набуває все більшого значення для національних економік, її конкурентоспроможність.

Такі умови сучасності дозволять розвивати інноваційну систему національної економіки, генерувати інноваційні зміни в економічній, політичній, соціальній, культурній системах, які у свою чергу, сприяють модернізації системи виробництва у глобальному суспільстві в цілому.

Різноманітні аспекти інноваційного розвитку вітчизняної економіки роз'яснено багатьма дослідниками-науковцями, серед яких можна відокремити: О. І. Амоша, І. П. Булеєв, В. М. Гончаров, О. В. Декалюк, К. В. Іванова, Н. В. Краснокутська, Л. М. Матросова, О. А. Овечкіна, О. О. Орлов, В. Ю. Припотень, Д. В. Солоха, Г. З. Шевцова. Незважаючи на велику чисельність дослідників, які розглядають інноваційний розвиток на макрорівні, чимало з них не враховують глобалізаційний фактор моделі інноваційної економіки та подальше його «пристосування» в Україні.

Основними чинниками формування інноваційного розвитку держави є:

- ресурси для інноваційної економіки (науковий і освітній потенціал, якість людських ресурсів і робочої сили);
- обмеження (екологічні, географічні, інформаційно-технологічні, ресурсні);
- структурні чинники (структура сфери послуг, структура зайнятості, структура споживання, галузева структура);
- геополітичні (іноземні інвестиції, участь в міжнародних організаціях і союзах, транснаціоналізація і глобалізація);
- інституціональні чинники (формальні і неформальні інститути) [1, с. 34].

Зазвичай, економіка держави сприйнятлива до інновацій тоді, коли здійснюються наступні умови лобалізації:

1. Створення та підтримка державою відкритого для усіх «працюючих» підприємств інформаційного фонду (інформаційної бази вітчизняних та міжнародних інновацій).

2. Створення та розвиток венчурних фондів, які заздалегідь сформовані спеціально для інвестування засобів у дослідно-експериментальні виробництва.

3. Створення сприятливої податкової системи для підприємств, існування в податковій системі виробничих підприємств одного податку на чистий дохід, який не повинен перевищувати 20 % чистого доходу.

4. Розпорядження податками і зборами малого і середнього бізнесу саме регіонами.

5. Здійснення державою результативної політики кадрового відбору трудових ресурсів, залучених у процес впровадження інновацій в глобальну економіку.

6. Виділення банкам цілеспрямованих коштів для кредитування на пільгових умовах (наприклад, 2 – 4 % річних) малого і середнього бізнесу за умови, що малий і середній бізнес розвиватиме інноваційне виробництво, інноваційні технології.

Так, перехід економіки України на інноваційний шлях розвитку потребує здійснення комплексу заходів, спрямованих на приведення системи державного управління у відповідність до вимог саме глобальної моделі економічного зростання. Ключове значення для досягнення цієї мети має стати кардинальна зміна характеру взаємовідносин влади та науки, створення механізмів конкретної взаємодії владних структур з науковим співтовариством, посилення реального впливу наукової громадськості на формування і реалізацію державної науково-технологічної та інноваційної політики. Значне місце у цьому процесі повинні відігравати нові підходи до формування інноваційної стратегії на основі використання кращих зразків світового досвіду у цій сфері [2, с. 336].

Проте, не слід забувати, що під вітчизняною інноваційною політикою виступають не лише порізнені наукові чи виробничі підприємства, а саме налагодженість та стабільність їхнього взаємозв'язку, системність взаємодії в процесі створення інновацій. Практика західних держав показала, що при інтенсивному освоєнні інновацій більшість учасників інноваційного циклу перебувають здебільше у відносинах організаційно-економічної спорідненості.

Отже, посилюється необхідність цілеспрямованого, системного управління цим процесом, узгодженої взаємодії науковців та спеціалістів різних галузей знань для пошуку і розробки необхідних технологічних процесів, визначення оптимальних режимів роботи, створення устаткування [3, с. 31], ефективності кінцевого результату.

Таким чином, в сучасних умовах під впливом глобалізації змінюється інноваційна система держави та її регіонів. З одного боку, глобалізація призводить до змін у структурі національного споживання, структурі експорту-імпорту, до відносного вирівнювання попиту і пропозиції на різних товарних, фінансових та інших ринках. З другого боку, посилює інтеграцію національного бізнесу зі світовими інтегрованими системами, управління над якими на глобальному рівні здійснюють транснаціональні корпорації.

Досвід держав-лідерів щодо інноваційного розвитку свідчить про те, що завдання при формуванні моделі інноваційної економіки не може бути вирішене без розуміння цілей, завдань, функцій, слабких і сильних сторін глобальної інноваційної системи.

Список літератури

1. Структурні трансформації в економіці України : динаміка, суперечності та вплив на економічний розвиток: наукова доповідь / [Л. В. Шинкарук, І. А. Бевз, І. В. Барановська та ін.]; за ред. чл.-кор. НАН України Л. В. Шинкарук; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». – К., 2015. – 304 с.

2. Ильин И. В. Вопросы преобразования международных организаций в институты глобального управления / И. В. Ильин, М. А. Каверин // Век глобализации. – 2014. – № 2 (14). – С. 32 – 38.

3. Ботвіна Н. О. Вплив глобалізаційних та інтеграційних процесів на економічну безпеку України / Н. О. Ботвіна // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет ; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Т. 16. – № 1. – С. 28 – 33.

УДК 339.71

Дудлів Н. О.

студент 3 курсу,

факультет обліку та податкового менеджменту,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

Науковий керівник:

Данилюк Є. Ю.

к. е. н., доцент кафедри банківської справи,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

ВІДНОСИНИ УКРАЇНИ ТА МВФ: ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ СПІВПРАЦІ, ПОДАЛЬШИЙ ЇЇ РОЗВИТОК

Україна та МВФ мають тісні взаємовідносини: завдяки допомозі фонду підтримується наша економіка. Особливо це важливо зараз, коли багато чинників дестабілізують економічну ситуацію держави. Варто все ж визначити, чи цілком допомога МВФ приносить користь, чи є і негативні аспекти співпраці.

МВФ є спеціалізованою установою ООН із дуже широкою автономією. Фонд було засновано в 1945 році для сприяння монетарному співробітництву та торгівлі, забезпечення фінансового зростання та збільшення зайнятості населення. Для кожної держави – члена МВФ встановлюється квота, в спеціальних правах запозичення (СПЗ) та визначається сума квоти – це внесок України як члена МВФ. Величина квоти залежить від економічного розвитку країни й визначається Радою директорів МВФ. Квота визначає для країни-члена кількість голосів у МВФ, ліміти доступу до фінансових ресурсів МВФ та частку в розподілі СПЗ – одиниці виміру обліку МВФ [4, с. 276].

Україна є членом МВФ із 1992 року. Ставши членом МВФ, Україна водночас увійшла до структури Світового банку, їй виділено квоту в 10678 акцій на загальну суму в 1,3 млрд дол. США. Валютну готівку за членство України в банку на суму 7,9 млн дол. США внесли Нідерланди, що є країною – опікуном нашої держави у цій банківській структурі [3]. На сьогодні МВФ є одним із головних фінансових партнерів України. Починаючи з 1994 р. держава отримує від МВФ кредити Stand-by, частина цих коштів була направлена на фінансування дефіциту платіжного та торговельного балансів, а також поповнення золотовалютних резервів країни.

Етапи отримання кредитів Україною від МВФ:

– I етап (10.1994 – 3.1995 рр.) системна трансформаційна позика (STF), загальна сума: 498,7 млн. SDR (\$763,1 млн);

– II етап (4.1995 – 6.1998 рр.) – трирічні програми Stand-by, загальна сума: 1,318 млрд SDR (\$1,887 млрд);

– III етап (7.1998 – 6.2001 рр.) – програма розширеного фінансування (EFF-Extended Fund Facility), загальна сума: 0,431 млрд SDR (\$0,575 млрд);

– IV етап (10.2008 – 8.2009 рр.) – у рамках Механізму фінансування за надзвичайних умов (EFM) програма Stand-by, загальна сума: 7 млрд. SDR (\$10,588 млрд);

– V етап (7.2010 – 12.2012 рр.) – програма Stand-by, загальна сума: 2,25 млрд. SDR (\$3,429 млрд);

– 30 квітня 2014 року Рада директорів МВФ затвердила нову програму «Stand-by» тривалістю 24 місяці на суму 10,976 млрд СДР (\$17,1 млрд);

– на даний час триває шостий етап співробітництва України та МВФ, який запланований на термін з 2015 по 2018 роки. На сьогоднішньому етапі співпраці з МВФ за програмою розширеного фінансування (EFF) передбачено близько \$17,5 млрд. що відповідає 900 % квоти України [1, с. 33].

Позитивні аспекти співпраці України з МВФ:

– допомога у стабілізації фінансового сектору, уникнення дефолту;

– для нас дуже важлива співпраця з МВФ, тому що кредити від МВФ – найдешевші, найдовші, це 1,5 – 2,5 %. Особливо це актуально напередодні 2019 – 2020 років, коли в нас пікові навантаження щодо погашення боргу;

- консультування з фінансових та правових питань;
- допомога у підвищенню кредитного рейтингу нашої держави на світових фінансових ринках та збереженню привабливості для іноземних інвесторів.

Негативні аспекти співпраці України з МВФ:

– на першому етапі співпраці України та МВФ, коли в нашій державі через об'єктивні причини не вистачало кваліфікованих економістів та не було досвіду управління країною в умовах ринку, консультанти МВФ, замість рекомендацій щодо захисту національного виробника та стимулювання внутрішнього виробництва, розробили цілий перелік вимог, які стосувалися лібералізації валютного курсу та лібералізації цін, що створило підґрунтя для наростання імпортозалежності національної економіки на довгострокову перспективу;

– аналізуючи всі меморандуми про співпрацю України та МВФ, можна зробити висновок, що в кожному основним структурним маяком була жорстка монетарна політика та фіскальна консолідація, що кардинально відрізняється від теоретичних постулатів ідеолога і основоположника принципів діяльності МВФ Джона Мейнарда Кейнса, який проповідував фіскальне стимулювання виробництва, зниження норми відсотка, впровадження державних програм розвитку. За таких умов Національний банк України не мав змоги застосувати механізми монетарного стимулювання виробництва, як це здійснювалося в багатьох розвинутих країнах світу впродовж цілого століття і продовжується сьогодні (кількісне пом'якшення, структурне рефінансування);

– не менш згубними для вітчизняної економіки, на наш погляд, стали рекомендації та вимоги МВФ щодо проведення приватизації та створення ринку землі, адже зазначені рекомендації були висунуті в той період, коли в Україні ще не було сформовано ефективної законодавчої та судової системи, які б дозволили забезпечити прозорість приватизаційних процесів;

– окремого аналізу потребує співпраця України з МВФ в період фінансово-економічної кризи 2008 – 2009 років та кризи 2014 – 2016 років. МВФ у сфері грошово-кредитної та фіскальної політики є кардинально протилежними до тих антикризових заходів, які впроваджували розвинуті країни світу, передусім США та ЄС. Насамперед під час розробки меморандуму про співпрацю України та МВФ не враховувалися особливості національної економіки, її структурних дисбалансів та механізмів ціноутворення, адже головними структурними маяками Фонду були запровадження вільно плаваючого валютного курсу, жорсткої монетарної політики, бюджетної консолідації та переходу до інфляційного таргетування [2, с. 44 – 45];

– контроль МВФ за макроекономічною політикою України.

Відносно подальшої співпраці України та МВФ, то варто взяти до уваги:

- збільшення золотовалютних резервів за рахунок внутрішніх джерел;
- оптимізація грошово-кредитної політики Національного банку України в напрямку стимулювання кредитування реального сектору економіки;
- створення державних спеціалізованих банків розвитку та оптимізація діяльності наявних державних банків.

Отже, у співпраці України та МВФ є позитивні та негативні аспекти. На даний момент Україна не може обійтися без допомоги фонду, але надалі варто будувати свою макроекономічну політику на спрямування зменшення залежності, виплачувати борг та урегульовувати економіку без залучення нових траншів.

Список літератури

1. Аврамчук Л. А. Особливості відносин України з МВФ у сучасних умовах / Л. А. Аврамчук, І. П. Вашук // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – № 11. – С. 32 – 36.
2. Рудан В. Я. Досвід та стратегічні орієнтири співпраці України з Міжнародним валютним фондом / В. Я. Рудан // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: О. В. Ярошук (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2017. – Том 27. – № 2. – С. 36 – 49.
3. Савлук М. І. Гроші та кредит / М. І. Савлук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://readbookz.com/book/108/2808.html>.
4. Фурман І. В. Міжнародний валютний фонд в контексті співпраці з Україною: сучасний стан, ризики, перспективи / І. В. Фурман, А. О. Підгіряк, Я. С. Паламар // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія «Економічні науки». – 2013. – № 4 (81). – С. 275 – 285.

СЕКЦІЯ 3 || ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЮ ЕКОНОМІКОЮ
SECTION 3 || ECONOMICS AND MANAGEMENT OF THE NATIONAL ECONOMY

УДК: 338.43:664:504

Бабич М. М.

к. е. н., доцент, докторант кафедри економіки підприємств,
Миколаївський національний аграрний університет

**ВТРАТИ ПРОДОВОЛЬСТВА ТА ХАРЧОВІ ВІДХОДИ
ЗА ЛАНЦЮГОМ СТВОРЕННЯ ЇХ ВАРТОСТІ**

Щорічно у відходи потрапляє 1,3 млрд тон харчової продукції. Це еквівалентно сумарній кількості харчового виробництва країн Центральної Африки. Гасло: «Думай. Їж. Заощаджуй» стало темою Всесвітнього дня охорони довкілля, яке щорічно святкується 5-го червня. Його метою є боротьба зі втратами та відходами харчової продукції, а також стимулювання зниження «харчового сліду». У глобальному масштабі харчове виробництво охоплює 25 % заселеної території, споживає 70 % прісної води, 80 % лісів і відповідає за 30 % викидів парникових газів, тому важливо максимально підвищити його ефективність [1].

Втрати продовольства та харчові відходи є марним витрачанням ресурсів, що використовуються у процесі виробництва, зокрема: землі, води, енергії та фінансових ресурсів. Виробництво їжі, яка не буде спожита, призводить до надмірного викиду CO₂, а також – втрат економічної цінності продуктів харчування.

Втрати продовольства та харчові відходи безпосередньо і негативно впливають на доходи як фермерів, так і споживачів. Враховуючи те, що більшість дрібних фермерів та домогосподарств у сільській місцевості живуть в умовах недостатнього рівня продовольчого забезпечення, зменшення втрат продовольства та харчових відходів може швидко і суттєво впливати на їх рівень життєвий. Для споживачів, що знаходяться на межі бідності, пріоритетом, безумовно, є фізичний та економічний доступ до харчових продуктів, які є поживними та безпечними. Важливо відзначити, що продовольча незахищеність переважно лежить у площині економічної доступності (купівельна спроможність та ціни на продукти харчування), ніж у площині фізичної доступності (постачання). Разом з тим, підвищення ефективності логістики постачання продовольства може значно знизити кінцеву вартість продуктів харчування для споживачів та, таким чином, збільшити економічний доступ до них. Враховуючи величину втрат продовольства та харчових відходів, інвестиції у зменшення втрат можуть бути одним зі вагомих чинників зниження вартості їжі. Але такий підхід виправданий за умови, коли фінансові вигоди від зменшених збитків будуть перевищували вартість інвестицій.

У нашому дослідженні «втрата продовольства та харчові відходи» стосуються їстівних частин рослин та тварин, які виробляються або збираються для споживання людиною, але людьми не вживаються. Це означає зменшення маси, калорійності та/або харчової цінності продовольства, призначеного для споживання людиною на будь-якому етапі ланцюга харчової цінності.

Незважаючи на те, що терміни «втрата продовольства» та «харчові відходи» використовуються разом, вони мають чіткі драйвери та, як наслідок, різні рішення.

«Втрата продовольства» може бути виражена як через фізичні показники обсягу – це фізичний обсяг (кг, т або кал) продукції, яка розлита, розсипана або зіпсована таким чином, що призводить до зниження її якості до того, як їжа потрапить до споживача, – так і через економічні виміри (втрати виражені у грошовому еквіваленті). Економічні втрати виникають на усіх етапах харчового ланцюгу (виробництва, зберігання, обробки та розподілу) та є непередбачуваним результатом сільськогосподарських процесів або технічних обмежень у сфері зберігання, інфраструктури, упаковки та/або маркетингу.

«Харчові відходи» включають продовольчі продукти, які придатні до вживання за показниками якості, але не споживаються людиною з різних причин і, в результаті

псуються. Харчові відходи переважно, але не виключно, виникають на етапах роздрібно торгівлі та споживання і є результатом недбалості або свідомого рішення викинути їжу.

Втрата продовольства та харчові відходи можуть відбуватися на кожному етапі ланцюга харчової цінності (табл. 1).

Таблиця 1

Втрати продовольства та харчові відходи за ланцюгом створення їх вартості

Виробництво	Зберігання	Переробка та упаковка	Доставка та продаж	Споживання
Визначення				
Під час або безпосередньо після збирання на полі (на фермі, у саду) вилову риби у ставку (інших водоймах)	Після того як вироблену продукцію (сировину) забирають з поля (ферми, саду, ставку) для обробки, зберігання та транспортування	Під час промислової або внутрішньої переробки та/або упаковки	Під час розподілу на ринки, включаючи втрати на оптових та роздрібних ринках	Під час харчування вдома, в ресторані, в громадських установах та інше
Включає в себе				
Плоди а фрукти збиті (пошкоджені) у процесі збирання	Продукція, з'їдена (зіпсована) шкідниками	Плоди та фрукти, відсортовані як непридатні для переробки	Плоди та фрукти, відсортовані за якістю (переважно за зовнішніми ознаками)	
Продукція відсортована за стандартами якості у результаті невідповідності технологічних процесів доїння, забою та інше	Смерть худоби під час перевезення до забою або неприйнятна (вibraкувана) для забою	Молоко, розлите під час пастеризації та переробки; обрізка м'яса під час забою та переробки	Термін придатності для вживання закінчується до придбання продукції	Їжа купується, але не споживається
Втрати продукції рослинництва наслідок поганого механічного збору врожаю	Продукція, зіпсована гнильними або хвороботворними мікробами	Продукція, відсортована як непридатна для переробки	Продукти харчування, що пролилися або пошкоджені на ринку	Їжа готується, але не вживається

Джерело: узагальнено автором за даними ФАО [2]

Таким чином, втрата продовольства та харчові відходи можуть виникати у ланцюгу вартості продукції, починаючи з моменту виробництва продукції. Ціновий ланцюг закінчується в той момент, коли продукти харчування, призначені для безпосереднього споживання людиною, споживаються людьми, викидаються або інакше вилучаються з харчового ланцюга. Тому їжа, яка спочатку була призначена для споживання людиною, але видалена з харчового ланцюга, вважається втратою продовольства або харчовими відходами, навіть якщо вона використовується як корм для тварин або біоенергетики.

Отже, проблема зменшення втрат продовольства та харчових відходів посідає важливе місце у боротьбі з голодом та забезпеченням продовольчої безпеки. Втрати продовольства впливають не лише на продовольчу безпеку бідних людей, якість та безпеку харчових продуктів, але й на економічний розвиток та навколишнє середовище. Справедливо зазначити, що фактори втрат продовольства та харчових відходів у різних країнах світу мають значні відмінності та ступінь впливу і значно залежать від конкретних умов і місцевої ситуації в даній країні. Разом з тим, незалежно від рівня економічного розвитку та рівня продовольчої безпеки у країні, втрати продовольства та харчові відходи повинні бути мінімізовані.

Список літератури

1. Скоротити кількість харчових відходів, застосовуючи стандарти ISO // Стандартизація. Сертифікація. Якість. – 2013. – № 3. – С. 43.
2. Global food losses and food waste – Extent, causes and prevention [Електронний ресурс] // FAO. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.fao.org/docrep/014/mb060e/mb060e00.pdf>.

УДК 331.2

Васюренко Л. В.

к. е. н., старший викладач кафедри обліку і аудиту,
Луганський національний аграрний університет

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Формування сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах відбувалося під впливом багатьох чинників: по-перше, розвитку теорії та практики мотивації персоналу, організації праці, що здійснювалося вченими і практиками провідних фірм різних країн; по-друге, розвитку соціального партнерства, узгодження інтересів роботодавців та працівників; по-третє, діяльності Міжнародної організації праці, яка шляхом прийняття Конвенції і Рекомендацій формувала правові та методичні засади організації оплати праці; по-четверте, результатів діяльності міжнародних конференцій, форумів [1, с. 137].

На Першому Міжнародному конгресі по оцінці праці (Женева, 1950 р.) була розроблена Методика оцінки трудових процесів, в якій виокремлено такі характеристики праці: нервово-психологічне та фізичне навантаження; кваліфікація (професійна освіта, досвід роботи, розумові здібності); відповідальність за засоби праці, результати праці і безпеку; вплив на працівника факторів навколишнього середовища [2, с. 137]. Ці характеристики праці стали основою для визначення заробітку. В наукових дослідженнях видатних вчених визначено основні особливості та тенденції в системі оплати праці розвинених країн [3, с. 126 – 133]. Оплата праці здійснюється на основі комплексу нормативних актів, підґрунтям яких є міжнародні правові норми, що регламентують соціально-трудові відносини. Функція держави заключається у встановленні рамок для двох інших рівнів, а також численних норм, за допомогою яких вона створює соціальні стандарти – правові норми регулювання тривалості робочого часу, охорони праці, встановлення соціальних гарантій. Так, наприклад, право на отримання низки доплат та надбавок гарантує держава. Законодавство передбачає, що оплата понаднормових робіт, за межею встановленої законом максимальної тривалості робочої години, зростає на 25 %. Як правило, в тарифних угодах оплата понаднормових робіт визначається у більш високому розмірі. Виконання таких робіт може компенсуватися наданням додаткового вільного часу. При цьому тривалість додаткового вільного часу повинна на 25 % перебільшувати тривалість понаднормованих робіт.

Основним законодавчим актом, що регулює соціально-трудові відносини, у Франції є Трудовий кодекс, який за своєю структурою та змістом являє собою зведення всіх законодавчих і нормативних актів і складається з дев'яти книг. Книга перша та четверта регулюють укладання різних угод, встановлення соціальних гарантій, формування фонду оплати праці та витрат соціального характеру. Нова редакція Трудового кодексу вплинула на підвищення соціальних гарантій працівників. Так було введено скорочення робочого тижня до 39 годин без зниження заробітної плати, надання працівникам п'ятого тижня оплачуваної відпустки, забезпечення професійно-технічного навчання молоді. Реформа трудового законодавства торкнулася й удосконалення правового забезпечення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. Була введена нова норма, відповідно до якої асоціації підприємств мають вести переговори з представниками галузевих профспілок не рідше одного разу на рік з питань оплати праці, і мінімум один раз на п'ять років – з перегляду системи підготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Досліджуючи досвід Франції, можна відмітити традиційно дієву роль держави в регулюванні соціально-трудової сфери. Значні зміни у формах, методах, масштабах державного впливу на розвиток соціально-трудової сфери сталися в довоєнні роки. Запроваджена в цей час соціально-економічна модель розвитку країни до теперішніх часів зберегла такі найхарактерніші риси: широке застосування держаними органами важелів як прямого, так і опосередкованого впливу на соціально-трудова сферу; наявність розгалуженої законодавчої бази, що регулює соціально-трудова відносини; застосування програмно-цільових підходів до розв'язання проблем соціально-трудова сфери; визнання соціального діалогу як основної форми погодження інтересів роботодавців і найманих працівників.

Складовою заходів щодо безпосереднього впливу держави на соціально-трудова сферу є встановлення гарантії мінімальної заробітної плати, що має статус державного соціального стандарту. Мінімальна міжпрофесійна заробітна плата, яка має скорочену назву СМПК, була запроваджена відповідно до закону в 1970 р. Мета її запровадження в тому, щоб «...забезпечити найманим працівникам, які отримують найменшу заробітну плату, гарантію їхньої купівельної спроможності та участь в економічному розвитку нації» [4].

Таким чином, шляхом застосування ефективних систем оплати праці необхідно забезпечити суттєве зростання продуктивності і на цій основі – підвищення реальної заробітної плати. Доцільним є використання нагромадженого в європейських країнах досвіду щодо забезпечення залежності динаміки оплати праці від динаміки вартості життя.

Список літератури

1. Боднарук О. В. Організація оплати праці в Україні в ринкових умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О. В. Боднарук ; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2010. – 20 с.

2. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.

3. Васильчак С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С. В. Васильчак, О. Р. Жидяк, Т. М. Полянчич // Наук. вісн. НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.12 – С. 152 – 157.

4. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин та соціального захисту населення / За ред. к.е.н. С. В. Мельника. – Луганськ: НДІ соц. труд. відносин, 2005. – 180 с.

УДК 342.25 (477)

Вороніна І. О.

студентка 4 курсу,

Вінницький національний аграрний університет,

Кабакова О. С.

студентка 4 курсу,

Вінницький національний аграрний університет

Науковий керівник:

Паламаренко Я. В.

асистент кафедри економіки,

Вінницький національний аграрний університет

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Державна політика України у сфері місцевого самоврядування в першу чергу спирається на інтереси жителів територіальних громад і передбачає проведення кардинальних змін і системних реформ, децентралізацію влади – тобто передачу від органів виконавчої влади органам місцевого самоврядування значної частини повноважень, ресурсів та відповідальності. В основу цієї політики закладено положення Європейської хартії місцевого самоврядування та найкращі світові стандарти суспільних відносин у цій сфері [1].

У свою чергу децентралізація являє собою передачу значних повноважень та бюджетів від державних органів органам місцевого самоврядування. Аби якомога більше повноважень мали ті органи, що ближче до людей, де такі повноваження можна реалізовувати найбільш успішно [2].

За ініціативи тодішнього Віце-прем'єр-міністра – Міністра регіонального розвитку, будівництва та ЖКГ України Володимира Гройсмана Уряд схвалив основний концептуальний документ – Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади. Після цього був затверджений План заходів щодо її реалізації, які дали старт реформі [1].

Зокрема, для реалізації положень Концепції та завдань Плану заходів, необхідно було в першу чергу внести відповідні зміни до Конституції України, а також сформувати пакет нового законодавства. При цьому, зміни до Конституції, перш за все, мали вирішити питання утворення виконавчих органів обласних та районних рад, реорганізації місцевих державних адміністрацій в органи контрольно-наглядового типу, а також дати чітке визначення адміністративно-територіальної одиниці [3].

Проведений аналіз показав, що зусиллями вітчизняних фахівців, практиків, науковців, експертів проект змін до Конституції було розроблено та передано на широке публічне обговорення. Важливо, що запропоновані зміни були підтримані суспільством та отримали високу оцінку Венеційської Комісії. На жаль, певні політичні обставини не дозволили Верховній Раді України внести подані Президентом України зміни до Конституції щодо децентралізації.

У теперішній час вже сформований і діє основний пакет нового законодавства, впроваджуються першочергові законодавчі ініціативи. Мова йде про [5]:

1. Закони про внесення змін до Бюджетного та Податкового кодексів України. Завдяки цим змінам, місцеві бюджети зросли на 123,4 млрд. грн. У свою чергу частка місцевих бюджетів у зведеному бюджеті України постійно зростає і на кінець 2017 року склала 51,2 % (у 2015 році – 45,6 %).

2. Закон «Про добровільне об'єднання територіальних громад». Дане законодавство надав змогу почати формувати спроможний базовий рівень місцевого самоврядування. Відтак, станом на початок березня 2018 року створено вже 725 об'єднаних територіальних громад (ОТГ). При цьому до складу цих ОТГ увійшли 3372 колишніх місцевих ради. На сьогоднішній день 6,3 млн людей проживають в ОТГ. Такі темпи міжмуніципальної консолідації міжнародні експерти називають дуже високими. Закон також запровадив інститут старост в ОТГ, які представляють інтереси сільських мешканців в раді громади. Зокрема, обрано вже 640 старост.

3. Закон «Про співробітництво територіальних громад». Сприяв створенню механізму вирішення спільних проблем громад: утилізація та переробка сміття, розвиток спільної інфраструктури тощо). За офіційними статистичними даними на початок лютого 2018 року реалізується вже 142 договори про співробітництво. Цим механізмом скористалися 614 громад, що є позитивним результатом.

4. Закон «Про засади державної регіональної політики». Даним законом передбачено державну підтримку регіонального розвитку та розвитку інфраструктури громад. У свою чергу, за час реформи державна підтримка збільшилась у 32 рази: з 0,5 млрд в 2014 до 16,1 млрд грн у 2017 році. Відтак, 21 область прийняла рішення про створення Агенції регіонального розвитку, в усіх областях працюють Центри розвитку місцевого самоврядування, які в тому числі допомагають місцевій владі втілювати регіональні стратегії.

Дослідження виявило, що функціонування бюджетних установ залежить не тільки від розподілу повноважень між рівнями бюджетів, але й від обсягу бюджетного фінансування. У теперішній час місцеві органи влади ще не мають фінансових можливостей для фінансування всієї соціальної сфери, тому ми вважаємо, що цей етап передачі має бути поступовим, із передачею фінансових ресурсів, а в подальшому за рахунок власних коштів місцевих бюджетів.

Зокрема, пакет законів щодо розширення повноважень органів місцевого самоврядування та оптимізації надання адміністративних послуг. Це дозволило делегувати органам місцевого самоврядування відповідного рівня повноваження з надання базових адміністративних послуг: реєстрацію місця проживання, видачу паспортних документів, державну реєстрацію юридичних та фізичних осіб, підприємців, об'єднань громадян, реєстрацію актів цивільного стану, речових прав, вирішення земельних питань тощо [1].

Таким чином, для того щоб держава була демократичною, необхідно створити сприятливі умови для реалізації прав і свобод громадян. Ураховуючи, що Україна визначила європейський шлях розвитку, вона має впроваджувати в життя демократичні принципи суспільно-економічного розвитку держави, підвищувати рівень життя громадян, сприяти впровадженню всіх європейських цінностей, а це можливо за умови децентралізації.

Список літератури

1. Державна політика, законодавчі напрацювання, проміжні результати першого етапу децентралізації влади в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://decentralization.gov.ua/about>.

2. ТОП-17 питань [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.decentralization.gov.ua/discussion/index/page/588>.

3. Як децентралізація та земельна реформа можуть вплинути на майбутнє лісів і лісових насаджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.lisportal.org.ua/project-post/90064>.

УДК 338

Вудвуд В. В.

к. е. н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та підприємництва,
Чернівецький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету,

Демчук В. О.

студент 3 курсу,
Чернівецький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

СУТНІСТЬ «ІНТЕРНЕТ ПІРАТСТВА» ТА НАПРЯМКИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

З розвитком науково-технічного прогресу, поширенням Інтернет-зв'язку у людства з'являються нові можливості щодо оволодіння різноманітною інформацією. Однак, досить вільний доступ до Інтернет ресурсів породжує і певні проблеми, що пов'язані з охороною та захистом прав інтелектуальної власності та розквітом «піратства» в цій сфері. В останні часи в Україні гостро постає питання «піратства», адже комп'ютер та вільний вихід в Інтернет є майже у кожного користувача, що дозволяє безкоштовно користуватись Інтернет-ресурсами.

Згідно ч. 1 ст. 50 Закону України «Про авторське право і суміжні права»: суть Інтернет піратства полягає у відтворенні, користуванні та розповсюдженні мережею Інтернет фільмів, музичних творів, комп'ютерних програм, фонограм, інших об'єктів інтелектуальної власності, без дозволу автора або іншої особи, яка має авторське право або суміжні права, або без виплати винагороди за використання творів у встановленому законом порядку [4].

Вільне скачування музики, відео, користування неліцензійними програмами – це для нас звичайні та поширені речі, однак це являється справжньою крадіжкою. Декому може здається, що від піратства ніхто не страждає, але наслідками такого користування є недостатні прибутки авторів, а врешті-решт і держави яка недотримує відрахувань з доходів та прибутків суб'єктів господарювання.

Поширення інтернет-піратства відбувається завдяки недосконалості законодавства та відсутності дієвого механізму впливу на порушників авторського права і суміжних прав в Інтернеті.

Згідно Закону України «Про державну підтримку кінематографії в Україні», можливе блокування веб-сторінок за заявою, без рішення суду – але тільки для аудіовізуального контенту. Як зазначають в Асоціації Медіа-Бізнесу [3], захист авторського права стосується: аудіовізуальних творів, музичних творів, комп'ютерних програм, відеограм, фонограм, передач (програм) організацій мовлення. Відповідно, таке блокування не можна буде застосувати до друкованих публікацій на сайтах газет, наприклад журналістських розслідувань. Однак, ці положення можуть бути розглянуті як і зазіхання на свободу Інтернету.

Україна у 2016 р. потрапила у список найбільш «піратських» країн (Priority Watch List), який склав Міжнародний альянс інтелектуальної власності. Крім нас у список також потрапили ще сім країн: Китай, Чилі, Індія, Мексика, Росія, Тайвань і В'єтнам. Більше того багато піратських компаній спеціально переносили свої сервери до України, щоб користуватися неврегульованим становищем і отримувати прибуток [5].

Таким чином Україну взяли до списку пріоритетного спостереження через такі проблеми: по-перше, відсутність достатнього законодавчого регулювання щодо піратства, по-друге, пасивність самих правовласників, які недостатньо відстоюють свої права, по-третє, наявність менталітету широкого кола користувачів, що пов'язаний з небажанням платити кошти за вільно доступні Інтернет-ресурси.

Підтвердженням є дослідження Інтернет сайту espresso.tv [1], згідно якого 10 найпопулярніших піратських кіно сайтів змогли отримати близько 123 мільйонів відвідувань у місяць з України. Відповідно окремі кінокомпанії, автори, відомі та маловідомі творці фільмів, режисери авторського та експериментального кіно втрачають

своє право на одержання прибутків та підвищення результативності своєї діяльності, адже деяким з них не під силу навіть окупити свої витрати і продовжити знімати нові картини. Крім того, недоодержання доходів власниками авторських прав призводить до зниження податкових платежів до держави, яка втрачає значну частку державних доходів, а це, в свою чергу зменшує можливість створення державних програм підтримки розвитку мистецтва та культури. Таким чином, піратство призводить до ситуації, коли автори, видавці, виробники фонограм та інші особи, які сприяють авторам у розповсюдженні їх творів, не тільки недоотримують свої доходи, а й втрачають фінансову підтримку з державного бюджету. Разом з тим, піратство робить не вигідним витрачання часу, зусиль, досвіду для створення нових, оригінальних, якісних творів, внаслідок чого споживач продукту культури вимушений задовольняти свої культурні потреби другорядною продукцією, яка не є продуктом вищого гатунку як за змістом, так і за формою.

Активна боротьба з порушенням авторських прав у мережі Інтернет ведеться і у розвинутих зарубіжних країнах, де поширений такий порядок захисту інтелектуальних прав у глобальній мережі. Правовласники, виявивши порушення своїх прав, звертаються до передбачуваного винуватця з вимогою усунути їх. Якщо реакції немає, правовласники направляють відповідному інтернет-посереднику повідомлення за встановленою формою. Посередники вживають заходів щодо обмеження доступу до сумнівного контенту або видаляють його, щоб уникнути своєї відповідальності за сприяння порушенню. Власник такого контенту набуває право направити посереднику або правовласнику свої зустрічні заперечення, які ведуть до відновлення доступу до контенту, а спір передається на розгляд суду. Після дослідження всіх обставин справи вирішується доля спірного контенту, аж до блокування доступу до всього ресурсу, якщо він буде визнаний активно залученим у піратство. Це цілком логічний і досить простий порядок, що враховує права всіх задіяних осіб, одночасно мінімізуючи загрозу заподіяння шкоди чийось інтересам [2].

Підтримуючи “піратську” діяльність ситуація ускладнюється, надається більших перспектив розвитку, та мотивації нелегальній діяльності. Для подолання “піратства” потрібно: контролювати дотримання авторських прав, посилити покарання за їх використання, вести активну боротьбу проти поширення розробок та плагіату; підтримувати відстоювання авторських прав для здобуття повноцінного прибутку від продукту та подання позовів до суду про відшкодування збитків; вимагати від держави створення державних програм та поступового посилення законодавства і відповідальності за порушення законів, що регулюють використання Інтернет-ресурсів та захищають авторське право; використовувати досвід розвинутих зарубіжних країн по боротьбі з порушенням авторських прав у мережі Інтернет.

Отже, «піратство» – це суттєва проблема не тільки нашої країни, а й усього світу, що пригнічує розвиток нових авторських продуктів та породжує втрачену вигоду у більшості підприємств. Українське пасивне відношення до питання авторської власності призводить до збитків авторів, розповсюджувачів та, в решту решт, і самої держави. Вирішенням цієї проблеми можуть бути тільки спільні зусилля держави, власників авторських прав та самих інтернет-користувачів. Адже тільки створення працюючих законів, посилення контролю самих авторів за розповсюдженням своїх творів та свідоме ставлення користувачів до авторських прав інших осіб можуть знищити «піратство» у мережі Інтернет.

Список літератури

1. Топ-10 улюблених піратських кіносайтів українців. Інфографіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://espresso.tv/news/2017/03/17/top_10_yulyublenykh_piratskykh_kinosaytiv_ukrayinciv_infografika.
2. Боротьба з інтернет-піратством в Україні: оцінки експертів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=874:internet-piratstvo&catid=8&Itemid=350.
3. Між захистом і цензурою. В Україні регулюють інтернет піратство досудовим методом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://netfreedom.org.ua/mizh-zakhystom-i-cenzuroju-v-ukrajini>.
4. Закон України «Про авторське право і суміжні права» від 23.12.1993 № 3792-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>.
5. Пирогова М. Україна потрапила в топ найбільш «піратських» країн [Електронний ресурс] / М. Пирогова. – Режим доступу: <https://ukr.segodnya.ua/ukraine/ukraina-popala-v-top-samyh-piratskih-stran-921817.html>.

УДК 338.432

Гужвенко С. М.

старший викладач кафедри логістики та виробничого менеджменту,
Сумський національний аграрний університет

АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

Упродовж багатьох років реформувань та внутрішніх перетворень Україна нарешті стала на шлях прогресивного, прийнятого у всьому світі, сталого розвитку. Президент України Петро Порошенко у своєму виступі на Саміті ООН з Порядку денного в галузі розвитку на період після 2015 року, який відбувся в рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН, і під час якого було надано загальне бачення нових орієнтирів розвитку до 2030 року та визначено 17 Цілей сталого розвитку (ЦСР), зазначив: «Для досягнення Цілей Сталого Розвитку на національному рівні Україна здійснюватиме нові програми і проекти, які на практиці забезпечать макроекономічну стабільність, екологічний баланс та соціальну згуртованість. ЦСР служитимуть в якості загальної основи для подальших перетворень в Україні» [6].

У визначеннях сталого аграрного розвитку, сформульованих у матеріалах сесії Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН (ФАО) в Римі в 1996 р., зазначається, що головним завданням Програми сталого сільського господарства та сільського розвитку є підвищення рівня виробництва харчових продуктів та забезпечення продовольчої безпеки. Для вирішення цього завдання необхідно підтримувати освітні ініціативи, стимулювати використання економічних інновацій і сприяти розвитку нових технологій, забезпечуючи в такий спосіб стабільний доступ до харчових продуктів відповідно до потреби людини в поживних елементах; доступ до них для бідних груп; розвиток товарного виробництва; скорочення безробіття та підвищення рівня доходів з метою боротьби з бідністю; управління природними ресурсами та захист довкілля [1].

Слід наголосити на тому, що шість із 17 цілей сталого розвитку стосуються стійкого сільського господарства, а саме ЦСР 2 по ліквідації голоду, поліпшенню харчування й сприянню сталому розвитку сільського господарства, ЦСР 6 по забезпеченню раціонального використання водних ресурсів, ЦСР 12 по забезпеченню стійкого виробництва й споживання, ЦСР 13 по боротьбі зі зміною клімату, ЦСР 14 по збереженню морських ресурсів і ЦСР 15 по збереженню екосистем суші, відновленню земель і припиненню втрати біорозмаїття. Стале сільське господарство також сприяє досягненню й інших цілей, наприклад, сільське господарство відіграє важливу роль у скороченні масштабів бідності за допомогою застосування орієнтованих на бідні верстви населення підходів, що охоплюють сімейне сільське господарство, розширення прав і можливостей жінок і дітей, виробничо-збутові ланцюжки, вихід на ринки й схеми соціального захисту.

Також слід зауважити, що існує декілька підходів до визначення поняття «сталий розвиток». Наприклад, Л. Руденко й І. Горленко виокремлюють чотири типи модифікацій поняття, залежно від рівня управління (держава, екосистема, складові екосистеми (природа, населення, господарство), територія):

- суспільно-природний, що передбачає глобальну рівновагу між антропотехногенним навантаженням на природне середовище та його здатністю до самовідтворення;
- домогосподарсько-природний, при якому забезпечується збалансований економічний, соціальний і екологічний розвиток;
- рівновага, що формується в самому виробництві, соціальній сфері та природному середовищі (біологічна стійкість);
- територіальний тип рівноваги – від міжрегіонального до локального (включає всі види рівноваги) [2, с. 290].

На сьогодні досить багато вітчизняних вчених не виокремлюють сталий розвиток сільського господарства від розуміння сталого розвитку сільських територій [3, с. 7]. Тобто, сталий розвиток сільського господарства має ключовий вплив на сталий розвиток сільських територій.

Для формування ефективних механізмів забезпечення переходу на засади сталого розвитку, для державної влади є вкрай важливим забезпечення досягнення виконання таких цілей: Ціль 4 – «забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх»; Ціль 7 – «забезпечення доступу до недорогих, надійних,

стійких і сучасних джерел енергії для всіх»; Ціль 9 – «створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям». Вище зазначені цілі є підґрунтям для забезпечення виконання Цілі 8 – «сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх».

Отже, для утворення в аграрному секторі середовища, яке зможе забезпечити формування засад сталого розвитку, необхідно сприяти всебічній підтримці та розвитку аграрного підприємництва та підприємництва на сільських територіях, що в свою чергу дозволить забезпечити виконання Цілі 8, яка є базовою для становлення сталого розвитку аграрного сектору економіки [4, 5].

Механізми становлення підприємницького середовища в аграрному секторі економіки повинні бути націлені на залучення до підприємницької діяльності великої кількості вмотивованих людей, кращому використанню всіх матеріальних та суспільних ресурсів, інтенсивнішому розвитку сільського господарства, органічного виробництва, зростанню соціально-економічних показників життя сільського населення.

Досліджуючи роль підприємництва в становленні сталого розвитку аграрного сектору економіки слід наголосити на його стратегічних чинниках: інноваціях, інвестиціях, диверсифікації та інтеграції. Інновації корінним чином впливають на ступінь економічного зростання, через введення у виробничий процес результатів інтелектуальної праці, таких як нові науково-технічні розробки, нові системи технологій, тощо для їх використання у власному виробничому процесі та на їх засадах досягнення більш ефективного у порівнянні з попереднім виробництвом соціально-економічного ефекту. Але, для впровадження передових досягнень науки, техніки та технологій необхідна наявність і іншої складової – інвестицій.

Важливим напрямом забезпечення сталого розвитку є диверсифікація діяльності, яка надає можливість розвиватися суб'єктам аграрного сектору, створюючи додаткові можливості підвищення якості продукції, підвищення рівня життя сільського населення та максимізації його доходів, а також інтеграція суб'єктів господарювання в аграрному секторі.

Отже, для того, щоб настала можливість перейти на засади сталого економічного зростання аграрного сектору, необхідно сформувані сприятливі умови для розвитку аграрного підприємництва на інноваційно-інвестиційній основі, можливості диверсифікації напрямків виробничої діяльності суб'єктів аграрного підприємництва, можливості здійснення інтеграційних процесів в зазначеному підприємницькому середовищі.

Список літератури

1. Promoting Sustainable Agriculture and rural development : Agenda 21. – Rome : FAO, 1996. – Chapter 14.
2. Руденко Л. Г. Основополагающие принципы устойчивого развития регионов и их претворение в Украине / Л. Г. Руденко, И. А. Гориленко. – Географические проблемы стратегии устойчивого развития природной среды и общества. – М. : РАН, 1996. – С. 288 – 301.
3. Черемісіна С. Г. Теоретичні аспекти розвитку сільськогосподарських підприємств і сільських територій / С. Г. Черемісіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/57083/5/Cheremisina_development1.pdf.
4. Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна. Національні консультації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://sdg.org.ua/images/2016_SDGs_Ukraine_expert_opinion_ukr.pdf.
5. Thermosa I. The ways of forming the sustainable development of rural areas of Ukraine/ I. Thermosa // Economics, Management and Sustainability, (2017). 2 (1), 60 – 66.
6. Цілі сталого розвитку 2016 – 2030 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.

УДК 352:336

Прокоф'єва Г. С.

старший викладач кафедри економіки та моделювання ринкових відносин,
Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова,

Харченко Т. В.

студентка 4 курсу,

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова

МІСЦЕВИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Розвиток є достатньо тривалим процесом переходу складних об'єктів від одного стану до іншого, більш досконалого. Розвиток території – це кількісні та якісні зміни, що відбуваються

в різних сферах її життєдіяльності й призводять до оновлення територіальної системи через внутрішні структурні та функціональні зміни. Економічне зростання, реструктуризація економіки, активізація інвестиційно-інноваційної діяльності дозволяють говорити про економічний розвиток; розширення інфраструктури та відтворення соціального життя (демографічні, освітні, оздоровчі, медичні, культурні та інші аспекти) – про соціальний розвиток. Поєднання зазначених напрямів розвитку формує основу соціально-економічного розвитку. У будь-якого розвитку повинні бути цілі, критерії оцінки їх досягнення, а також сукупність показників, які відображають цей процес. Під цілями розуміється бажаний стан територіальної соціально-економічної системи в майбутньому, критерії – це ознаки, на основі яких формуються оцінки її стану, а показники – індикатори, за допомогою яких можна оцінити (кількісно або якісно) ступінь досягнення встановлених цілей [1, с. 6].

Основними цілями економічного розвитку є економічне зростання території (економічна сфера), підвищення рівня життя населення (соціальна сфера) та забезпечення екологічної безпеки (довкілля). Дуже важливо поєднати та досягнути балансу між усіма сферами.

Економічна сфера оцінюється за такими критеріями як: структурна трансформація виробництва; мережа підприємництва; інвестиційна привабливість; масштаби містобудування; потенціал території. Основними показниками, що показують ступінь економічного зростання території, є такі: величина валового продукту відповідної території; кількість робочих місць; кількість суб'єктів господарювання за формами власності, видами економічної діяльності, розміром; доходи місцевого бюджету; кредитний та інвестиційний рейтинг території; баланс матеріальних ресурсів території.

Соціальна сфера оцінюється за такими критеріями: тривалість життя; інтелектуальний потенціал; доходи населення; культурне життя; соціальний захист; соціальна інфраструктура. При цьому основними показниками, що характеризують підвищення рівня життя населення є: рівень освіти населення; забезпеченість медичними установами; рівень доходів населення; забезпеченість сімей товарами тривалого вжитку; рівень безробіття; відвідування культурних закладів.

Забезпечення екологічної безпеки характеризується станом навколишнього природного середовища та рівнем споживання природних ресурсів. Основними показниками, що вимірюють ступінь втручання у довкілля даної території є: викиди забруднюючих речовин; розміщення відходів; надходження від зборів за природокористування; надходження від плати за забруднення навколишнього середовища.

Водночас саме місцевий економічний розвиток є фундаментом економічного розвитку як такого, адже саме на цьому рівні формуються первинні ресурсні та фінансові потоки, закладаються основи регіонального поділу праці та виробничої кооперації, утворюються стабільні зв'язки та взаємозалежності різноманітних видів відтворювальних циклів та соціально-економічних процесів. Отже, саме місцевий економічний розвиток відтворює зв'язки, на основі яких формуються внутрішні регіональні та національні ринки, а також відбувається формування національної економіки загалом. При реалізації різноманітних проектів та ініціатив з метою стимулювання місцевого економічного розвитку міжнародні організації розробили власні визначення цього терміну. Так, Світовий банк пропонує таке визначення: «Місцевий економічний розвиток – це процес, в якому громадськість, бізнес та партнери з неурядового сектору працюють колективно над формуванням кращих умов для економічного зростання і створення робочих місць; метою місцевого економічного розвитку є покращення якості життя для всіх» [2, с. 1].

Вирішальну роль у місцевому соціально-економічному розвитку відіграють органи місцевого самоврядування, діяльність яких повинна бути спрямована на досягнення наступних цілей:

1) забезпечення конкурентоспроможності території для створення економічних гарантій збереження ринкових позицій вже існуючих підприємств і сприятливих умов діяльності та розвитку новостворених;

2) пошук інвесторів та заохочення їх до вкладання свого капіталу (чи розміщення виробництва) у відповідну територію з метою диверсифікації структури місцевої економіки та створення більшої кількості робочих місць;

3) формування бачення розвитку території із залученням до цього процесу всіх зацікавлених сторін, спрямування зусиль територіальної громади на досягнення бажаних результатів розвитку території та стану місцевої економіки;

4) вироблення стратегії розвитку території із визначенням основних цілей і завдань соціального та економічного розвитку території, пріоритетних сфер докладання зусиль та розробки проектів для територіальної громади.

Список літератури

1. Мамонова В. Джерела та механізми фінансування місцевого економічного розвитку навч. посіб. / В. Мамонова, Н. Балдич, Н. Гринчук. – К.: Центр громадської експертизи. Проект «Місцевий економічний розвиток міст України», 2013. – 176 с.

2. Local Economic Development: A Primer / Developing and Implementing Local Economic Development Strategies and Action Plans // World Bank. – Washington, D.C., 2006.: http://siteresources.worldbank.org/INTLED/423069-1099670772921/20738133/led_primer.pdf.

УДК 330.101

Юдіна К. В.

студентка,
Університет митної справи та фінансів,

Меліхова Є. Д.

студентка,
Університет митної справи та фінансів

Науковий керівник:

Качула С. В.

доцент,
Університет митної справи та фінансів

**ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ, СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

З розвитком українського суспільства чимала увага надається соціальній сфері, бо без неї неможливий сталий економічний розвиток України. Нинішнє спрямування України на Європу вимагає перегляду політики соціально-економічної сфери для найбільшого наближення до європейських стандартів якості життя, що неможливе без надійного соціального захисту населення. Україна на нинішній ланці державотворення зіткнулася з великою кількістю проблем стосовно раціонального фінансування даної сфери, що в даному випадку негативно діє на загальний економічний розвиток [3, с. 1].

Становлення соціальних принципів ринкової економіки в Україні необхідне підвищення добробуту населення, поліпшення його платоспроможності, зменшення безробіття тощо. Проте нинішні кризові ситуації в соціальній та економічній сферах погано позначаються на рівні та якості життя, а саме на найвразливіших його верствах. Тому, в таких умовах надзвичайно гостро постає необхідність в державній підтримці таких категорій громадян. Оскільки, згідно з основними положеннями Європейської хартії місцевого самоврядування, низка соціальних функцій держави покладається на ті органи влади, які безпосередньо наближені до громадян та найкраще знають їх потреби, то й зобов'язання щодо фінансування соціального захисту населення, в основному, забезпечуються через систему видатків місцевих бюджетів, лєвова частка яких спрямовується на соціальні цілі.

Нині беззаперечним є визнання видатків бюджету як одного з важливих інструментів соціально-економічного розвитку країни. Видаткова частина бюджету показує напрями використання фінансових ресурсів держави. У свою чергу, видатки на соціальний захист виступають одним із важелів стимулювання розвитку економіки загалом, що спонукає задоволення певних потреб різних груп населення [5].

Соціальний захист та соціальне забезпечення населення фінансується в Україні не тільки за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, а й з державних цільових фондів, недержавних фондів, страхових компаній, а також фінансових ресурсів

підприємств, що підтримують соціальні програми. Але все одно одним з основних джерел фінансування є кошти місцевих бюджетів, які спрямовуються на різноманітні виплати незахищеним верствам населення [4].

Таблиця 1

**Видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення з
Державного та місцевих бюджетів, 2015 – 2017 рр., млн. грн**

Показники	2015 р.	2016 р.	2017 р.
Державний бюджет	8889	9379	11020
Місцеві бюджети	67863	101340	134514
Зведений бюджет	76753	110719	145534

Джерело: [1]

З даних табл. 1, можна зазначити, що видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення з Державного та місцевих бюджетів збільшуються. Проте, не зважаючи на значний обсяг коштів, що виділяється з бюджету на соціальні видатки, фінансування даної сфери не перебуває на належному рівні. Коштами Державного бюджету, в більшій мірі, здійснюється забезпечення фінансовими ресурсами поточного утримання соціальної сфери з місцевих бюджетів.

Проте, попри на позитивні тенденції, що спостерігаються останнім часом у сфері бюджетного забезпечення соціального захисту, не всі заходи є ефективними, а тому не в повній мірі сприяють вирішенню проблем вразливих категорій населення. Мають місце недоліки, що стосуються нераціонального розподілу бюджетних коштів, наявності необґрунтованих пільг окремим категоріям населення та пов'язані з недосконалою системою державних соціальних стандартів.

В Україні у сфері соціального захисту та соціального забезпечення існує ряд не вирішених проблем. По-перше, брак коштів, які необхідні для забезпечення в повному обсязі фінансування даної сфери. По-друге, це неефективне бюджетне управління фактичними фінансовими ресурсами, а також недостатня ефективність управління розподілом цих ресурсів у сфері соціального захисту та соціального забезпечення. Також не вирішеною проблемою є недоліки, які пов'язані з державним контролем щодо використання бюджетних коштів [2, с. 13].

Для вирішення даних проблем необхідно: вдосконалити нормативно-правову базу соціального захисту та соціального забезпечення; покращити бюджетне планування та прогнозування видатків на соціальний захист, які будуть наближення до реальних показників їх фінансового забезпечення; крок за кроком переходити до політики, яка б збільшила індивідуальні доходи громадян, для того щоб кожний працівник міг власними коштами забезпечити себе необхідними соціальними послугами.

Отже, не зважаючи на великий інтерес з боку суспільства, науки та практики, на нашу думку питанню щодо соціального захисту та соціального забезпечення приділяється недостатня увага, тому що залишаються невирішеною велика кількість проблем, що негативно впливає на добробут населення та якість його життя. Тому в умовах лімітованих фінансових ресурсів держави проблему стосовно даної сфери необхідно вирішувати шляхом трансформації доходів громадян, а не через збільшення його фінансування за рахунок державних коштів. Адже збільшення обсягів видатків бюджету на соціальний захист призводить до формування у населення сталої залежності від матеріальної державної допомоги і в підсумку майже не впливає на зростання рівня добробуту громадян країни.

Список літератури

1. Ціна держави [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cost.ua/budget/expenditure>.
2. Огінська А. Ю. Роль видатків бюджету на соціальний захист у реалізації соціальної політики держави / А. Ю. Огінська // Наука й економіка. – 2014. – № 2 (34). – С. 11 – 16.
3. Клименко А. Л. Соціальний захист і соціальне забезпечення в умовах євроінтеграції України: окремі аспекти / А. Л. Клименко // Теорія і практика правознавства. – 2017. – Вип. 2 (12) – С. 1 – 10.
4. Мальований М. І. Фінансові аспекти функціонування системи соціального захисту населення в Україні: монографія / М. І. Мальований – Умань: СПД Сочінський, 2016. – 496 с.
5. Бедринець М. Д. Оцінка бюджетного фінансування соціального захисту та соціального забезпечення в Україні / М. Д. Бедринець, Н. П. Вігюк // Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. – 2015. – № 1. – С. 15 – 26.

Кононова О. Є.

к. е. н., доцент,

доцент кафедри обліку, економіки і управління персоналом підприємства,
ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»,

Шпатакова О. Л.

аспірант кафедри обліку, економіки і управління персоналом підприємства,
ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»

КЛАСИФІКАЦІЯ ОСНОВНИХ ФАКТОРІВ ЗОВНІШНЬОГО І ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ДЛЯ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Економічний механізм адаптивного управління, що представляє собою інструментарій організаційного та економічного характеру, спрямований на забезпечення виробництва кінцевої продукції, і реакцію на вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, що перешкоджають досягненню мети діяльності підприємства, є гарантом сталого розвитку господарюючого суб'єкта (табл. 1).

На наш погляд, адаптивність підприємства є істотною умовою сталого розвитку в динамічній зовнішньому і внутрішньому середовищі, але не дає різнобічної характеристики категорії в динаміці.

Інтегральний підхід до визначення категорії економічної стійкості. В основі цього трактування економічної стійкості лежить розгляд підприємства як багатопараметричного об'єкта зі складною структурою.

Таблиця 1

Класифікація основних факторів зовнішнього і внутрішнього середовища для формування механізму адаптивного управління

Опис фактора	Результат дії механізму
Аналіз галузі підприємства	Дозволяє отримати інформацію з пошуку шляхів підвищення і забезпечення якості та конкурентоспроможності товарів в галузевому розрізі для підвищення ефективності управління підприємством
Аналіз положення підприємства в галузі	Дозволяє отримати інформацію про частку підприємства на ринку і пошуку внутрішніх резервів на всіх стадіях життєвого циклу господарюючого суб'єкта
Аналіз фінансового стану підприємства	Дозволяє отримати інформацію про причини фінансових труднощів і можливості адаптації до умов ринку
Аналіз адаптивності управління з урахуванням можливості адаптації до умов ринку	Дозволяє отримати інформацію про ефективність менеджменту і необхідності оптимізації організаційної структури

Джерело: [1]

При такому підході сумарна стійкість диференціюється за різними підставами:

- потенціали організації: виробничий, майновий, фінансовий, діловий;
- потоки організації: інформаційний, матеріальний, фінансовий;
- організаційні системи: виробничо-збутова і фінансово економічна (рис. 1).

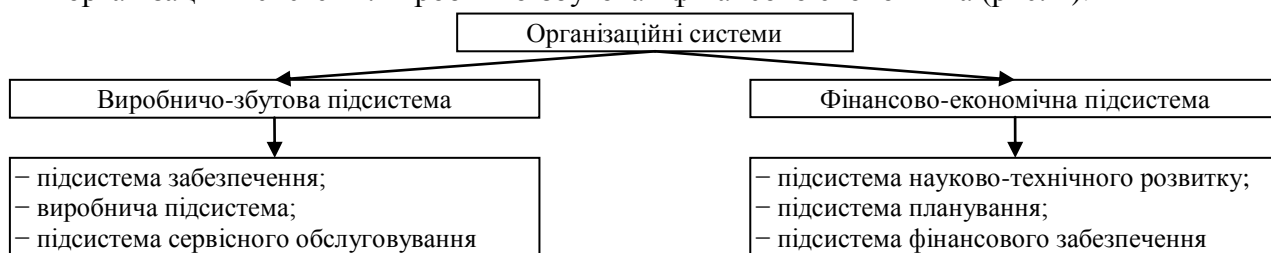


Рис. 1. Схема підсистем підприємства

Джерело: [1]

Для кожної підсистеми можуть бути визначені локальні показники стійкості, які в сукупності означають рівноважний стан параметрів системи. Загальна економічна стійкість підприємства є здатність його виробничо-збутової і фінансово-економічної підсистем відхилятися від встановленого напрямку розвитку під впливом зовнішніх і внутрішніх дестабілізуючих факторів.

Список літератури

1. Kapfer M. Analyse, Bewertung & Indikatoren für Nachhaltige Entwicklung in Unternehmen / M. Kapfer, A. Predota // Das Österreichische Nachhaltigkeitsportal. – 2008.
2. Cameron A. Colin, Trivedi Microeconometrics / Microeconometrics: methods and applications / Colin A. Cameron, Pravin K. Trivedi. – Cambridge; New York: Cambridge University Press, 2005. – 1034 p.

УДК 336.7

Кость А. К.

студент,

Національний університет «Острозька Академія»

ОПТИМІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ГРОШОВИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА

Нещодавно проблема оптимізації грошових потоків стала надзвичайно важлива і потребує ефективного рішення. З огляду на оптимізацію фінансування, деякі автори шукають оптимального балансу між боргом та капіталом, тоді як інші вважають за краще вибирати найдешевші джерела зовнішніх фінансів шляхом порівняння ефективної процентної ставки.

На мою думку, будь-який з цих підходів можна розглянути та проаналізувати, оскільки оптимізація грошових потоків – це процес вибору найкращих форм їх організації в компанії з урахуванням умов та характеристик їх фінансово-господарської діяльності. Більшість авторів, які працюють над цим питанням, до головних цілей оптимізації грошових потоків відносять: забезпечення балансу грошових потоків, синхронізація їх формування з часом та збільшення чистого грошового потоку. На мій погляд, можна погодитися з цим та розглядати оптимізаційні об'єкти як: позитивний грошовий потік; негативні потоки грошових коштів; чистий грошовий потік; залишки коштів.

Оптимізація грошових потоків компанії повинна бути збалансована за обсягом позитивних та негативних грошових потоків. Відсутність такого балансу призводить до дефіциту та надлишкових грошових потоків, які можуть негативно вплинути на діяльність компанії.

Наслідки впливу дефіциту на компанію включають: погіршення ліквідності та платоспроможності; збільшення кількості прострочених кредитів; заробітна плата та продуктивність знижуються; штрафи за прострочені платежі; продовження тривалості фінансового циклу; сповільнення руху капіталу; погіршення рентабельності та прибутку компанії.

Наслідками впливу надлишкових грошових потоків компанії можуть бути: зниження реальної вартості тимчасових вільних фондів через інфляційні ефекти; зменшення або повна втрата потенційного доходу від невикористання частини грошових коштів та їх еквівалентів для короткострокових інвестицій; зниження рентабельності власних та корпоративних активів [1, с. 25].

Список літератури

1. Єрешко Ю. О. Сутність і структура механізму управління грошовими потоками підприємства / Ю. О. Єрешко // Економічний вісник НТУУ «КПІ». – К.: ВПІ ВПК «Політехніка». – 2011. – № 8. – С. 20 – 25.
2. Лігоненко Л. О. Управління грошовими коштами торговельного підприємства: навч. посіб. / Л. О. Лігоненко, Г. В. Ковальчук. – К.: КДТЕУ, 1998. – 255 с.
3. Деменіна О. М. Управління грошовими потоками в межах концепції фінансової рівноваги підприємства / О. М. Деменіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 7 (37). – С. 14 – 18.

УДК 331

Кучерява В. І.
студентка 5 курсу,

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Кожне підприємство у своїй діяльності орієнтується на плани довгострокового розвитку, що зумовлює досягнення не тільки поточних, але й перспективних цілей. У зв'язку з цим набуває особливого значення зміцнення та збереження конкурентоспроможності підприємства завдяки стратегічному управлінню, особливе місце в якому відводиться управлінню персоналом.

Проаналізуємо поняття «стратегічне управління персоналом».

А. Я. Кібановим було запропоноване наступне тлумачення стратегічного управління персоналом: «Стратегічне управління персоналом – це управління формуванням конкурентоспроможного трудового потенціалу організації з урахуванням майбутніх змін та змін, що відбуваються в її зовнішньому і внутрішньому середовищі, що дозволяє організації виживати, розвиватися і досягати своїх цілей в довгостроковій перспективі [1, с. 203]. Він вважав, що «...стратегія управління персоналом визначається стратегією організації та є центральною самостійною функцією».

Л. В. Балабанова зазначає, що «стратегія управління персоналом – це специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизованих з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики [2, с. 67].

В. М. Маслова визначає стратегічне управління персоналом як «пріоритетний напрямок формування конкурентоспроможного, високо професіонального, відповідального та згуртованого трудового колективу, що сприяє досягненню довгострокових цілей та реалізації спільної стратегії організації» [3, с. 128]. У її дослідженнях основними рисами стратегії управління персоналом – є довгостроковий характер та зв'язок за стратегією організації в цілому.

Важливу роль персоналу в забезпеченні життєдіяльності підприємства через стратегічне управління справедливо визначив і підкреслив О. Виханский: «Стратегічне управління – це таке управління організацією, яке опирається на людський потенціал як основу організації, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, гнучко реагує й проводить своєчасні зміни в організації, які відповідають виклику з боку оточення, що дозволяють домагатися конкурентних переваг, що в сукупності дає можливість організації виживати в довгостроковій перспективі, досягаючи при цьому своїх цілей» [4, с. 32]. Отже, однією з важливих характеристик стратегічного управління є орієнтація на перспективу та врахування людського потенціалу.

Таким чином, різні автори по-різному представляють поняття «стратегічне управління персоналом». Одні включають в це поняття персонал та все, що з ним пов'язано (його оцінка, винагороди, розвиток, навчання), а інші включають більш широкі визначення – стратегію організації в цілому та довгостроковий план.

Список літератури

1. Кібанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – М: ИНФРА-М, 2005. – 304 с.
2. Балабанова Л. В. Управление персоналом: підручник / Л. В. Балабанова. О. В. Сардак – К: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
3. Маслова В. М. Управление персоналом: підручник / В. М. Маслова. – М.: Видавництво Юрайт, 2015. – 492 с.
4. Виханский О. С. Стратегическое управление / О. С. Виханский. – М: Гардарика, 1998. – 296 с.

УДК 657.4 : 338.5

Маленко М. В.

студентка,

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

БЮДЖЕТ ВИТРАТ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ЛОГІСТИК-ПЛЮС»

Робота з персоналом передбачає правильний добір і розстановку кадрів, вивчення й аналіз їх просування по службі, формування резерву кадрів, створення системи навчання та підвищення кваліфікації, вибір методів мотивації [1, с. 404].

Для дослідження системи управління людськими ресурсами було обрано підприємство ТОВ «Логістик-Плюс» – сучасний 3PL оператор на ринку логістичних послуг. Компанія займається зберіганням продукції, митно-брокерським обслуговуванням, надає послуги переупаковки, маркування, транспортні послуги. В результаті проведення дослідження було виявлено ряд проблем, пов'язаних з управлінням персоналом, які знаходять своє вираження в високому рівні плинності кадрів, табл. 1.

Таблиця 1

Рух персоналу ТОВ «Логістик-Плюс», 2015 – 2017 рр.

Показник	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2017 р. порівняно з 2015 р., %
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	120	135	144	120
Прибуло (прийнято), осіб	60	70	76	126,6
Коефіцієнт прибуття персоналу, %	50	51,8	52,7	105,5
Вибуло (вивільнення), осіб	40	55	67	167,5
Коефіцієнт вибуття персоналу, %	33,3	40,7	46,5	139,5
Вибуло з причини скорочення штату, осіб	-	-	-	-
Вибуло з причини плинності кадрів, осіб	40	55	67	167,5
Коефіцієнт плинності кадрів, %	33,3	40,7	46,5	139,5

Джерело: сформовано автором за даними звітності ТОВ «Логістик-Плюс»

У зв'язку з високим рівнем плинності кадрів, необхідно розробити систему рекомендацій, які покращать кадрову ситуацію на ТОВ «Логістик-Плюс»:

1. Запровадити додаткову оплату праці, тобто надбавки, за ефективну роботу з клієнтами, особливо тільки що залученими. Витрати ресурсів: додаткова оплата праці – 2000 грн в разі високої продуктивності праці, додаткова заробітна плата яка дорівнює місячній оплаті при залученні нового клієнта. Економічний ефект: станом на 31.01.2018 з причини незадоволення заробітною платою подало заяви на звільнення 5 осіб офісного приміщення та 22 складського приміщення. При застосуванні додаткових заробітних плат, це б скоротило плинність кадрів на 18,8 %

2. Зайнятість працівників було б доцільно регулювати через: надання працівникам за активну й творчу роботу додаткових вихідних, відпустки, можливості вибору часу відпустки тощо; організацію гнучкого графіку роботи; скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці. Витрати ресурсів: додаткових матеріальних витрат даний захід не потребує, адже ТОВ «Логістик-Плюс» не дотримується норм законодавства, і не дає відпусток працівникам з найвищою продуктивністю протягом 1,5 року. Економічний ефект: стимулювання вільним часом як вид мотивації може дати хороший результат для працівників ТОВ «Логістик-Плюс». Станом на 20.03.2018 5 працівників подало заяву про звільнення в разі ненадання відпустки. Застосування пропонованих заходів збільшило б продуктивність праці даних працівників на 13,15 тис. грн/особу.

3. Забезпечення працівників безкоштовними обідами. Витрати ресурсів: якщо враховувати собівартість обідів 40 грн., то витрати на місяць складуть $40 \cdot 144 = 5760$ грн/міс. Економічний ефект: даний захід суттєво покращив би мотивацію працівників.

4. Доцільно було б запровадити страхування життя працівників. Страхування за рахунок коштів компанії життя працівника. Витрати ресурсів: компанія має заключити договір з страховою компанією, в середньому виплата страховій компанії має складати 864 тис. грн/рік.

5. Впровадження системи підвищення кваліфікації, особливо для нових співробітників, більшість з яких є студентами без досвіду роботи в логістичній сфері. Витрати ресурсів: компанія має становити додаткову плату певному працівнику, який би проводив певний курс навчання, наприклад 3 тис. грн. на період викладання. Економічний ефект: даний захід встановив показник продуктивності праці -68,3 тис. грн/особу вже з другого місяця для нових працівників.

Необхідно відобразити в бюджеті витрат на управління персоналом нові витрати, пов'язані із впровадженням запропонованих заходів та порівняння з існуючим бюджетом в табл. 2.

Таблиця 2

Бюджет витрат на управління персоналом ТОВ «Логістик-Плюс», 2017 – 2018 рр.

Показники, грн	2017 р.	2018 р.	2019 р.
Середньомісячна заробітна плата на підприємстві (20 керівників та 100 працівників в 2017 р., 115 в 2017., 124 в 2019 р. за прогнозом)	7841,6	8605,2	8725,6
Середньомісячна заробітна плата управлінського персоналу	13280	14351	14534
Канцелярські витрати.	25000	27150	28230
Зв'язок	20000	21500	22000
Додаткова заробітна плата	-	100000	480000
Витрати на харчування	-	-	69120
Страхування життя працівників	-	-	864000
Витрати на підвищення кваліфікації	-	-	40000

Джерело: сформовано автором на основі джерела [2]

Таким чином, нами було розроблено систему рекомендацій, які покращать кадрову ситуацію на ТОВ «Логістик-Плюс».

Список літератури

1. Гуцал О. П. Бюджет витрат на персонал у системі бюджетів підприємства / О. П. Гуцал // Економічний часопис. – 2015. – № 4. – С. 404 – 408.
2. Бюджет управлінських витрат [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pidruchniki.com/79426/finansy/byudzhety_upravlinskih_vitrat.

УДК 338.24

Мацько Н. М.

студентка кафедри менеджменту,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЕКСПОРТНОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

В даний час в українській економіці спостерігається тенденція до стриманого зростання обсягів експорту промислових підприємств, викликана суперечливими економічними, політичними, організаційно-правовими процесами, що відбуваються в Україні, зважаючи на нестабільність ділових і торгових відносин з західноєвропейськими країнами, тому перед підприємствами гостро стоїть питання пошуку способів підвищення ефективності експортної діяльності і розробки нових стратегій з управління експортом, а також аналізу їх реалізації.

В економічній літературі вивчаються такі аспекти здійснення експортної діяльності як формування та розвиток експортного виробництва, схильність до впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, аналіз конкурентних позицій на світових ринках збуту, розвиток експортоорієнтованої політики, вибір експортної стратегії і т. д., в той час як комплексна оцінка проблем ефективності управлінської діяльності та способів її поліпшення недостатньо розглядається [1, с. 144].

Для приведення до загального вигляду і оцінки експортної політики виробничих підприємств важливо визначити найбільш значущі домінанти, що впливають на систему її проведення. Вони визначаються стратегічними і тактичними цілями роботи конкретного підприємства, тобто проводиться аналіз наступних складових: потенціал закордонного ринку, зовнішньоекономічна політика країн-імпортерів, конкурентна перевага підприємства, система своєчасного і адекватного відображення ситуацій на зовнішніх ринках, система синхронізованою роботи всіх ланок підприємства, що виконують експортні функції.

При проведенні більш серйозного економічного аналізу ефективності експорту проводиться розрахунок показників, що відображають дійсний стан і розвиток виробничого підприємства, а саме: показники економічного ефекту і ефективності від здійснення експортної діяльності, показник ефективності виробництва і реалізації продукції на внутрішньому ринку [4, с. 52].

Крім математичних розрахунків важливо вибрати метод оцінки експорту підприємства: по порівняльним перевагам, по теорії рівноваги фірми і галузі, за ринковими позиціями фірми: структурний або функціональний підхід, за методом «профілів» і якості продукції і матричний метод [3, с. 127].

Стабільний розвиток промислових підприємств в довгостроковій перспективі пов'язано з визначенням стратегічного плану дій з поправкою на вимоги споживачів, які постійно варіюються щодо обсягу та якості продукції. Тому перед маркетинговою службою будь-якого підприємства стоїть завдання розкриття потенціалу виробничих можливостей в двох основних аспектах: підтримка або збільшення обсягу поставок на вже займаний сектор ринку і освоєння нових ринків збуту за допомогою пошуку способів виходу на швидко зростаючі ринки з високим попитом і недостатнім ступенем його задоволення.

У загальному випадку під експортної стратегією підприємства розуміються програми дій по виявленню пріоритетних напрямків роботи підприємства на зарубіжному ринку з урахуванням наявних виробничих ресурсів і вимог зовнішнього ринку. Найбільш ефективними є такі варіанти стратегічного поведінки: впровадження інновацій, диверсифікація експорту, інтернаціоналізація, сегментація або кооперація [2, с. 4].

Підвищення результативності від впровадження підприємством нової експортної стратегії можна домогтися за допомогою використання таких резервів, як: власна розробка комплектуючих; продаж експортної продукції за ліцензійними угодами; здійснення виробництва на площах, наближених до зарубіжного ринку; впровадження інформаційної системи з виготовлення експортних замовлень і збору інформації про ринок.

Ефективний розвиток експортної діяльності не тільки підприємств, а й держав – важливий аспект участі в прискоренні соціально-економічного розвитку суспільства. Завдяки збільшенню експортного потенціалу промислових підприємств і створення умов для поставки продукції на зовнішні ринки забезпечується можливість отримання іноземної валюти для імпорту відсутніх в країні товарів, конвертованість національної валюти і стійке співвідношення курсів. У зв'язку з цим створення сприятливих умов для розвитку експорту має стати одним із головних завдань зовнішньоекономічної політики країни.

Список літератури

1. Дем'янченко А. Г. Комплексне управління експортною діяльністю великого промислового підприємства / А. Г. Дем'янченко, Т. Г. Логутова. – Маріуполь: Вид-во Приазовського державного технічного університету, 2011. – 241 с.
2. Долгих Р. Н. Формування і реалізація експортної стратегії підприємств електротехнічної промисловості: автореф. дис. канд. екон. наук / Р. Н. Долгих. – Київ, 2016. – 38 с.
3. Моисеева Н. К. Международный маркетинг: учеб. пособие / Н. К. Моисеева. – Москва: Центр экономики и маркетинга, 2014. – 320 с.
4. Непомнящий Е. Г. Организация и регулирование внешнеэкономической деятельности / Е. Г. Непомнящий. – Таганрог: Изд-во ТИУиЭ, 2012. – 176 с.

УДК 339.7

Мирошник Х.-І. О.

студентка факультету фінансів, підприємництва та обліку,
Чернівецький національний університет ім. Юрія Федьковича

ВПЛИВ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ

Інтерес до проблеми існування тіньової економіки не новий. Аналізу тіньового сектора присвячено дослідження З. Варналія, А. Іорданова, С. Кучеренко, Е. Кьорней, Г. Лех, І. Савченко, Є. Самойленко, Ф. Шнайдера. Проте такому аспекту, як вплив тіньового сектора на економічне зростання міжнародного бізнесу, приділяється недостатньо уваги [6, с. 37]. Важливість цієї проблеми для економіки обумовила вибір напряму дослідження. У своїй роботі ми спиралися на наукові дослідження у сфері формування ефективної державної політики українських та закордонних вчених: А. Крисоватого, А. Оксененко, М. Романюк, А. Соколовської, В. Чаплюка, Д. Маслової [2, с. 13].

Поширення тіньової економіки поряд з макроекономічною розбалансованістю та обмеженістю ресурсів визнані Всесвітнім економічним форумом (ВЕФ) основними глобальними ризиками майбутнього десятиріччя. Глобалізація фінансових систем, розвиток міжнародних банківських мереж, електронних торговельних систем та мереж здійснення операцій з нерухомим майном, за недостатньої координації діяльності країн щодо детінізації світових торговельних та фінансових потоків, створюють умови для використання фінансових інструментів і маніпулювання інструментами трансфертного ціноутворення з метою оптимізації оподаткування та відмивання грошей [5, с. 57].

Основними проблемами тінізації економічних відносин визначено тіньову зайнятість та тінізацію фінансових потоків. Саме тому важливого значення набуває дослідження тіньової економіки в загальносвітових масштабах, визначення особливостей її прояву в різних країнах та розробки ефективних механізмів захисту національних економік та глобальної економічної системи від негативного впливу тінізаційних процесів [4, с. 8].

Тіньова економіка будь-якої країни складається з таких трьох складових: 1) кримінальна або «чорна» економіка, до якої відносять виробництво та торгівлю зброєю, наркотиками, фальшивими ліками, сутенерство, шахрайство – всі ті види діяльності, наслідком яких є кримінальна відповідальність; 2) «сіра» економіка, яка виникає внаслідок здійснення такої підприємницької діяльності щодо виробництва товарів та послуг, що частково або повністю приховується від оподаткування; 3) «біла» або економіка «білих комірців» – сектор економіки, де нічого не виробляється, а здійснюється перерозподіл доходів, отриманих у формі «відкатів» та хабарів з попередніх двох секторів. Усі вищеперераховані складові тіньової економіки характеризують її як виключно негативне явище, що завдає значних збитків економічній системі [1, с. 87].

Отже, виокремимо такі позитивні функції тіньової економіки: 1) тіньова економіка виступає у формі «економічного мастила», що згладжує перепади в економічній кон'юктурі за допомогою переливання ресурсів між легальною та тіньовою економіками; 2) нелегальна економіка є «соціальним амортизатором», що відповідає за зменшення небажаних для держави соціальних витрат; 3) тіньова економіка може бути «вбудованим стабілізатором», що за потреби надає кошти легальному сектору економіки (неофіційні доходи використовуються для купівлі товарів та послуг в легальному секторі, а «відмиті» капітали з часом обкладаються податками та приносять доходи державному бюджету) [3, с. 34].

Проаналізовано світові тенденції розвитку тіньового сектора економіки та визначено основні напрямки впливу тіньового сектора на економічне зростання міжнародного бізнесу.

Отже, науковий пошук з проблем тіньової економіки дозволяє зробити наступні висновки. В умовах глобалізації зростає загальний рівень тіньової економіки у світі, незалежно від рівня розвитку економічної системи держави. Деякі науковці зазначають про існування тіньової економіки не лише в межах окремих країн, а за умов існування глобальних гравців (держав, організацій), що і є носіями тіньових процесів у світі. Чітко визначити рівень та масштаби тінізації економічної системи наразі неможливо, оскільки відсутніми є загальновизнані методи оцінки тіньової економіки. Однак, наявні методи та методика свідчать, що в цілому у світі зберігається тенденція до зростання загального рівня тіньової економіки та відповідно втрачати офіційних доходів країн.

Список літератури

1. Савченко І. Г. Тіньовий сектор економіки України: аналіз стану та напрями детінізації / І. Г. Савченко, А. Є. Іорданов // Зовнішня торгівля: право, економіка, фінанси. – 2012. – № 3. – С. 107 – 116.
2. Кучеренко С. Інтегральна оцінка рівня тіньової економіки [Електронний ресурс] / С. Кучеренко, В. Шавлак // Режим доступу: http://confiapv.at.ua/publ/konf_23_24_05_2013_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/integralna_ocinka_rivnja_tinovoji_ekonomiki/65-1-0-2438.
3. Schneider F. The Shadow Economy in Europe, 2013 [Електронний ресурс] / F. Schneider, A. Kearney. – Режим доступу: https://www.atkearney.com/financial-institutions/featured-article/-/asset_publisher/j8IucAqMqEhB/content/the-shadow-economy-in-europe-2013/10192.
4. Лех Г. А. Особливості тіньової економіки в Україні / Г. А. Лех, А. Я. Табачук // Науковий вісник НЛТУ України. – Львів. – Вип. 20.9. – С. 186 – 192.
5. Самойленко Є. Г. Сутність та етапи еволюції тіньової економіки / Є. Г. Самойленко // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2012. – № 1 (5). – Т. 2. – С. 338 – 345.
6. Оксененко А. А. Аналіз світового досвіду реалізації податкової політики та визначення впливу податків на соціально-економічний розвиток країни / А. А. Оксененко // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – 2012. – № 2. – С. 11 – 17.

УДК 658

Олексенко Я. А.

аспірант кафедри економіки та міжнародних економічних відносин,
Херсонський державний університет

ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА ЇХ РОЛЬ В ЕФЕКТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Процеси глобалізації сучасного світу виступають каталізатором розвитку інтеграційної господарської діяльності на рівні суб'єктів господарювання, а зростаючий рівень міжнародної конкуренції, поглиблення й розвиток цивілізованих ринкових відносин, боротьба за світове технічне лідерство та кризові процеси в економіці змушують підприємства постійно еволюціонувати й швидко реагувати на зміни, визначають необхідність пошуку нових методів підвищення ефективності діяльності підприємства.

У таких умовах відбувається суттєва переоцінка ролі та значення людського фактора в системі управління підприємницькою структурою та усвідомлюється, що персонал підприємства є його основним і найважливішим ресурсом. Більшість науковців погоджуються з тим, що в перспективі необхідно сформуванню новий стиль управління, з одного боку, жорстку дисципліну і централізацію, а з іншого – скорочення дистанції влади через відкритість і доступність [2, с. 130].

Цей перехід передбачає використання сукупності різноманітних способів впливу на працівників, які поєднують у собі як матеріальні, так і нематеріальні чинники. До останніх і належить такий соціальний феномен як корпоративна культура – потужний інструмент управління підприємством і промислово-виробничим персоналом у цілому, рушійна сила, що об'єднує підприємство і персонал єдиною місією, єдиною філософією, стратегією розвитку, принципами, цінностями, традиціями, створює репутацію в діловому світі, формує імідж організації, підвищує її конкурентоспроможність і забезпечує конкуренту перевагу [4, с. 73].

Проведені дослідження показують, що сьогодні вирішальну роль в ефективному функціонуванні сучасного підприємства відіграє його корпоративна культура, яка повинна бути зумовленою місією та стратегією розвитку компанії.

Підґрунтям ефективного розвитку корпоративної культури є науково обґрунтоване розроблення її основних принципів, що залежать від виду діяльності підприємства, національних пріоритетів, особливостей та стилю управління на підприємстві. Відомий фахівець у питаннях корпоративної культури Г. М. Захарчин зауважила, що принципи «вважаються основою побудови механізму і забезпечують його ефективність» [3, с. 45].

Однак до тепер немає однозначної позиції щодо формування основних принципів та їх кількості. Кожне підприємство може самостійно розробляти принципи корпоративної культури, проте на основі теоретичних напрацювань та власних досліджень, вважаємо, що під час формування корпоративної культури, доцільно виокремити загальні та спеціальні принципи.

Загальні принципи – враховують найважливіші характерні риси та властивості корпоративної культури, можуть бути характерними та спільними для різних підприємств. Вони систематизовані нами у табл. 1.

Таблиця 1

Загальні принципи корпоративної культури

Принцип	Характеристика
1	2
Соціально-економічного та інтелектуального розвитку	Корпоративна культура повинна орієнтуватись на забезпечення економічного достатку, соціального та інтелектуального розвитку всіх працівників
Всеохопленості та системності	Передбачає формування та розвиток корпоративної культури з позиції охоплення нею всіх працівників, явищ, елементів та процесів, що забезпечують діяльність підприємства
Вимірності та корисності	Виокремлення принципу вимірності, дозволить забезпечити набір якісних та кількісних параметрів для оцінювання рівня корпоративної культури. Спрямованість корпоративної культури на досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства, узгоджених з цілями та цінностями членів трудового колективу

1	2
Відкритості та постійного удосконалення	Передбачає орієнтацію корпоративної культури на удосконалення та стабільний розвиток. Корпоративна культура повинна бути відкритою, постійно вдосконалюватись, прагнути до нових досягнень
Координації	Корпоративна культура першочергово повинна забезпечувати порядок у роботі підприємства та координувати поведінку людей на підприємстві, а також поза його межами
Обов'язковості	Керівництво компанії має право здійснювати контролювання за дотриманням норм і правил корпоративної культури
Винагороди	Корпоративна культура повинна забезпечити однакову та справедливу винагороду працівникам, які дотримуються її норм.
Принцип науковості та відповідності	Формування, функціонування та розвиток корпоративної культури має відповідати сучасним досягненням науки, відображати науковий світогляд і відповідати вимогам чинного законодавства

Джерело: складено автором на основі джерел [1, с. 13 – 14; 5, с. 83]

Спеціальні принципи – враховують особливі, індивідуальні ознаки та властивості корпоративної культури підприємства, що розробляються залежно від галузі, сфери діяльності, форми господарювання та можуть доповнювати загальні принципи. Обґрунтовуючи їх, виокремимо такі:

- індивідуальності;
- принцип вільного прояву;
- узгодженості та відповідності цілей;
- чіткості;
- особистісно-орієнтованого менеджменту;
- стосунків «керівництво – працівник»;
- еталону.

Прикладне значення систематизації принципів корпоративної культури полягає в тому, що їх запровадження та дотримання дозволить зробити корпоративну культуру могутнім інструментом управління персоналом, забезпечити цілісність організації, створити сприятливі умови для управління підприємством та сприятиме стабільному розвитку корпорації в цілому.

Підсумовуючи, відзначимо, що одним із шляхів, які сприяють розвитку корпоративної культури є використання її базових принципів. Їх запровадження у практику підприємств зумовлює формування принципово нової корпоративної культури, для якої будуть притаманні індивідуальність, стабільність, глобальність та унікальність. Таким чином, корпоративна культура стане дієвим інструментом досягнення місії підприємства в сучасних особливостях зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, для яких притаманні глобалізація та інтеграція, нестабільність та непередбачуваність.

Список літератури

1. Бала О. І. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види / О. І. Бала, О. В. Муқан, Р. Д. Бала / Вісник Національного університету «Львівська політехніка» – 2010. – № 682. – С. 11 – 15.
2. Біляк Т. О. Вдосконалення корпоративного управління підприємства на основі розвитку корпоративної культури / Т. О. Біляк / Вісник ЖДТУ. Серія Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2016. – Випуск 4 (78). – С. 129 – 135.
3. Захарчин Г. М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: монографія / Г. М. Захарчин. – Львів: Видавництво національного університету «Львівська політехніка», 2009. – 276 с.
4. Семененко В. М. Корпоративна культура як елемент управління підприємством і її формування [Електронний ресурс] / В. М. Семененко, О. А. Пишненко / Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2012. – № 3 – 4 (4 – 5). – С. 73 – 77. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2012/n4-5.html>.
5. Фіщук Н. Ю. Корпоративна культура організації: сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації / Н. Ю. Фіщук, І. В. Ломачинська / Збірник наукових праць ВНАУ. Серія Економічні науки. – Вінниця: ВНАУ, 2012. – Випуск 1 (56). – Том 4. – С. 82 – 85.

УДК 005.95/96

Панасюк Т. П.

студентка,

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕГРАЛЬНОГО МЕТОДУ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ

На ефективність функціонування підприємства суттєво впливає ефективність роботи персоналу. Однією з проблем забезпечення ефективності роботи персоналу є відсутність єдиного загальноприйнятого підходу до її вимірювання. Ситуація ускладнюється необхідністю враховувати тісний зв'язок діяльності працівників з операційними процесами в організації, соціальною складовою та рівнем економічного розвитку підприємства в цілому. Одним із варіантів вирішення поставленої проблеми є застосування методичного підходу, в якому в якості критеріальних показників визначення ефективності праці персоналу виступають продуктивність праці та темпи її зростання, що відображають результативність трудової діяльності [1].

Проведений аналіз виявив фактори, які впливають на зміну продуктивності і напрям їх впливу за допомогою інтегрального методу економічного аналізу на прикладі підприємства, що надає послуги з проектування систем освітлення.

Вихідні дані для проведення аналізу продуктивності праці інтегральним методом наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Дані для аналізу продуктивності праці на ТОВ «ГЛОБАЛ 17 ІСТ», 2015 – 2016 рр.

Показник	Умовні позначення	2015 р.	2016 р.	Абсолютне відхилення
Дохід від реалізації послуг, тис. грн.	X	4590,9	7950,8	3359,9
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	Y	21	26	5
Продуктивність праці, тис. грн./ос	P	218,61	305,8	87,19

Джерело: [2]

$$F_{2015} = \frac{4590,9}{21} = 218,61 \text{ тис. грн./осіб.}$$

$$F_{2016} = \frac{7950,8}{26} = 305,8 \text{ тис. грн./осіб.}$$

$$\Delta F_{\text{заг}} = \frac{7950,8}{26} - \frac{4590,9}{21} = 87,19 \text{ тис. грн./осіб.}$$

$$\Delta F_x = \frac{3359,9}{5} \times \ln \left| \frac{26}{21} \right| = 143,8 \text{ тис. грн./осіб.}$$

$$\Delta F_y = 87,19 - 143,8 = -56,61 \text{ тис. грн./осіб.}$$

Отже, при застосуванні інтегрального методу ми встановили, що з 2015 по 2016 рр. продуктивність праці працівників зросла на 87,19 тис. грн./осіб. При зростанні доходу від реалізації на 3359,9 тис. грн. продуктивність праці збільшилась на 143,8 тис. грн./осіб. Однак при зростанні кількості працівників на 5 осіб продуктивність скоротилась на 56,61 тис. грн./осіб. Загалом зростання продуктивності праці працівників, а надто для підприємства, що надає послуги є хорошим явищем для господарської діяльності, так як саме від них, а не від основних засобів чи якості матеріальних ресурсів, як у виробничого підприємства, залежить ступінь задоволеності потреб клієнтів і якість наданих послуг. Однак ми бачимо, що збільшення кількості працівників негативно впливає на продуктивність праці фірми в цілому. Отже, збільшення кількості інженерного складу підприємства є доцільним тільки у випадку перманентного зростання попиту на послуги фірми. При цьому короткострокове зростання кількості проектів не є причиною для

розширення штату. Специфіка послуг, що надаються «ГЛОБАЛ 17 ІСТ» дозволяє залучати спеціалістів на тимчасовій основі без включення їх до штату фірми, що тягне за собою додаткові фінансові витрати і знижує ефективність праці персоналу.

Список літератури

1. Єгоршин А. П. Управління персоналом: підручник для вузів [Електронний ресурс] / А. П. Єгоршин. – Режим доступу: <http://rua.pp.ua/effektivnost-raboty-personala-20753.html>.
2. Кармазін В. А. Економічний аналіз: практикум / В. А. Кармазін, О. М. Савицька. – К.: Знання, 2007. – 255 с.

УДК 339.944

Петренко О. А.

магістр,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»,

Манаєнко І. М.

к. е. н., доцент кафедри менеджменту,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЕКСПОРТНО-ОРІЄНТОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Як свідчить досвід українських і зарубіжних компаній, досягнення конкурентоспроможності експортно-орієнтованого підприємства забезпечується, перш за все створенням і впровадженням стратегічних рішень по перебудові структури управління, запровадженню інновацій (освоєння нової продукції, технологій), реструктуризація виробництва продукції і управління підприємством, введення нових форм організації процесів виробництва, взаємодії з постачальниками і споживачами, виходу на нові ринки.

Конкурентоспроможність експортно-орієнтованого підприємства визначається, перш за все варто розуміти як його здібність до розвитку і можливість виробляти товари та послуги, що відповідають вимогам іноземних ринків за умови якнайкращого використання всіх наявних ресурсів.

Досліджувана категорія має різні визначення в економічній літературі. Але, незважаючи на різні підходи до визначення суті цього поняття, більшість науковців визначають такі характеристики конкурентоспроможності експортно-орієнтованого підприємства [1, с. 123]:

1) порівняльний характер – конкурентоспроможність експортно-орієнтованого підприємства проявляється тільки через порівняння характеристик підприємства з іншими суб'єктами конкретного ринку;

2) релевантний характер критерію конкурентоспроможності, який означає, що конкурентна позиція експортно-орієнтованого підприємства відносно інших суб'єктів ринку може бути визначена тільки в межах релевантного зовнішнього середовища;

3) часовий характер (динамічність) критерію конкурентоспроможності характеризує положення підприємства у конкурентному полі в координатах часу як результат його конкурентної діяльності.

Фактори, що впливають на конкурентоспроможність експортно-орієнтованого підприємства можна розділити на дві групи: внутрішні та зовнішні.

До зовнішніх факторів доречно віднести [2, с. 8]:

1. Вплив державних структур та політичного середовища, законодавства певних країн. Наприклад, розмір податків матиме прямий вплив на прибуток від експортної діяльності.

2. Стан внутрішніх та зарубіжних ринків сировини, матеріалів, засобів виробництва, трудових ресурсів і т. д.

3. Стан розвитку суміжних галузей та їх рівень інноваційності. Так, впровадження нових технологій підвищує науковий та виробничий потенціал підприємства на зовнішніх ринках.

4. Рівень попиту на товари. Ріст попиту на товари, що виробляються експортно-орієнтованим підприємством, його стабільність і дозволяють підприємству отримувати більш високі прибутки, а також закріпити своє положення на зовнішніх ринках. Нестабільний попит, зміна вимог покупця до якості продукції, зниження покупної можливості населення на потенційних ринках збуту, навпаки, не створюють умов для забезпечення високої конкурентоспроможності підприємства.

До внутрішніх факторів відносяться наступні [2, с. 8]:

1. Діяльність менеджменту підприємства (організаційна та виробнича структури управління, професійний та кваліфікований рівень керуючих кадрів і т. д.).

2. Технологічне оснащення виробництва. Оновлення устаткування та технологій, тобто заміна їх на більш інноваційні, що відповідають вимогам зарубіжних ринків, забезпечує підвищення конкурентоспроможності підприємства та підсилює внутрішню гнучкість виробництва.

3. Сировина та матеріали. Якість сировини має прямий вплив на якість кінцевої продукції, а значить і її конкурентоспроможність на іноземних ринках. Також високий рівень впливу має ефективність обробки сировини, що може дозволити зменшити витрати на виробництво.

4. Збут продукції. Цей фактор має суттєвий вплив на підвищення конкурентоспроможності експортно-орієнтованого підприємства: навіть товари високого рівня якості та з відносно низьким рівнем собівартості можуть не мати абсолютно ніякого успіху на зарубіжних ринках через непродуману політику збуту. Тому обов'язково потрібно постійно підвищити ефективність збуту шляхом детального вивчення потенційних зарубіжних ринків та стимулювання збільшення обсягів продажу.

Тож, конкурентоспроможність підприємства складне на багатогранне поняття. Підприємства, щоб втримати та підвищити рівень конкурентоспроможності, мають систематично здійснювати моніторинг внутрішніх та зовнішніх факторів ринкового середовища. А перед експортно-орієнтованими підприємствами постає завдання враховувати зміни міжнародного бізнес-середовища, що наразі є достатньо турбулентним та не прогнозованим.

Список літератури

1. Резнікова О. С. До визначення поняття «конкурентоспроможність підприємства» в умовах глобалізації / О. С. Резнікова // Економічний вісник Донбасу. – 2013. – № 2 (32). – С. 123 – 128.

2. Павлюк Т. І. Сутність та роль конкуренції в ринковій економіці / Т. І. Павлюк // Вісник Мукачевського державного університету. – 2016. – С. 8 – 13.

УДК 338.242.2

Пуйда Г. В.

аспірант кафедри обліку і аудиту,
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

СТРУКТУРА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджуючи питання класифікації інтелектуального капіталу підприємства можна виділити два узагальнюючих підходи до вивчення структури інтелектуального капіталу: класичний підхід представниками якого є Л. Едвісон та М. Мелоун, О. Н. Колпакова, Т. Стюарт, В. І. Пожуев, Л. Іноземцев, Дж. Росс та ін.) та не традиційні підходи (піраміда В. Баранчєєва, структури О. Кендюхова, Е. Брукінга, Р. Каплан, Д. Нортон, та ін.).

У представників традиційного підходу можна виділити такі спільні погляди на структуру інтелектуального капіталу: по-перше, у структурі завжди виділяється людський капітал; по-друге – структурний, який уже має різні інтерпретації та структурується або ні в залежності від автора. Крім того, деякі науковці до традиційної структури додають окремі елементи.

Натомість, вивчаючи нетрадиційні структури виокремити спільні риси практично не можливо. Робимо висновок, що інтерпретувати такі наукові погляди необхідно

використовуючи контекстуальних підхід: із точки зору контексту наукових праць у яких дані структури були представлені.

Класично в структурі інтелектуального капіталу виділяють три складові, запропоновані ще Т. Стюартом [7]: людський капітал та організаційний капітал.

Однією з найбільш відомих є класифікація, використана компанією Scandia, розроблена Л. Едвісоном та М. Мелоуном [8] для оцінки інтелектуального капіталу організації у так званій Scandia Navigator [10] – моделі оцінки інтелектуального капіталу з точки зору «створення вартості». У даній моделі інтелектуальний капітал поділяється на людський та структурний, який у свою чергу поділяється на клієнтський та організаційний.

Схожу структуру використовує Міжнародна федерація бухгалтерів (IFAS) [11]. У міжнародних стандартах IFAS у структурі інтелектуального капіталу підприємства виділяє людський, структурний (організаційний) і клієнтський. Такої ж структури дотримується і національний економіст Пожуєв В. І. [2].

У ключі розвитку нового погляду на концепцію сучасної фірми, варто звернути увагу на появу нового складника у структурі інтелектуального капіталу підприємства – емоційний капітал – систему внутрішньофірмових відносин, які формують емоційну прив'язаність працівників до своєї фірми, віру у цілі її діяльності, відданість основній меті фірми.

У табл. 1 представлено аналіз існуючих наукових поглядів на структуру інтелектуального капіталу підприємства.

Таблиця 1

**Аналіз структури інтелектуального капіталу
(згідно класичного підходу до структуризації ІК)**

Автор	Людський	Структурний		Структурний (розглядається без поділу)	Емоційний
		Організаційний	Клієнтський (споживчий)		
В. І. Пожуєв	+	+	+		
Х. Сент-Онж	+		+	+	
Дослідники експертної групи RICARDIS	+	+	+		
О. Н. Колпакова	+			+	+
В. Л. Іноземцев	+			+	
Л. Едвісон та М. Мелоун	+			+	
Т. Стюарт	+	+	+		
Scandia Navigator	+	+		+	
О. Б. Казакова	+	+	+		+
Міжнародні стандарти IFAS	+	+	+		
Дж. Росс	+			+	
О. Панкрухін	+	+	+		

Джерело: узагальнено автором на основі [1 – 9]

Враховуючи вищенаведене та згідно проведеного аналізу у структурі інтелектуального капіталу підприємства вважаємо за необхідне виділити наступні елементи:

1. Людський капітал – накопичені персоналом підприємства компетенції, які використовуються та потенційно можуть бути використані підприємством, а також трансформуються у об'єкти інтелектуальної власності для досягнення мети підприємства.

2. Організаційний капітал – внутрішні характерні особливості підприємства, які історично склалися на підприємстві і які є часто невіддільними від бізнесу та складають частину майнового комплексу бізнесу. В його структурі можна виділити:

2.1. Внутрішні організаційні об'єкти, які складають саму «серцевину» організації – організаційне найменування, структура управління, організаційна структура, корпоративна культура, тощо.

2.2. Інтелектуальна власність – сукупність об'єктів інтелектуального капіталу, які були отримані підприємством шляхом комерціалізації об'єктів інтелектуальної праці працівників

чи купівлі таких об'єктів у інших суб'єктів ринку, та відповідають критеріям юридичного та бухгалтерського визнання.

2.3. Процесний капітал – внутрішня напрацьована система роботи різноманітних підрозділів та структурних одиниць підприємства та взаємозв'язки між ними.

3. Капітал відносин – це напрацьовані взаємовідносини, хороші стосунки із зовнішніми контрагентами та інформація про них.

4. Емоційний капітал – емоційна прив'язаність працівників до своєї фірми, віру у цілі її діяльності, відданість основній меті фірми.

Список літератури

1. Панкрухин А. Структура интеллектуального капитала России / А. Панкрухин // Государственная служба. – 2004. – № 1. – С. 17 – 29.
2. Пожуєв В. І. Інтелектуальний капітал як стратегічний потенціал організації / В. І. Пожуєв // Гуманітарний вісник ЗДА. – Випуск 37. – 2009. – С. 4 – 15.
3. Попело О. В. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект і сучасні тенденції розвитку в Україні / О. В. Попело // Економіка і регіон. – 2015. – № 2 (51). – С. 66 – 78.
4. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии / Э. Брукинг. – Спб: Питер, 2001.
5. Казакова О. Б. Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, структура / О. Б. Казакова, Э. И. Исхакова, Н. А. Кузьминых // Экономика и управление: науч.-практ. журнал. – 2014. – № 5. – С. 121.
6. Колпакова О. Н. Интеллектуальный капитал: состав, структура и концептуальные основы управления / О. Н. Колпакова // Экономика. Статистика и Информатика. Вестник УМО. – 2011. – № 1. – С. 74 – 80.
7. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Томас А. Стюарт / Пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
8. Edvinsson L. and Malone M. S. Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower, Harper Business, New York, 1997. – P. 18.
9. Reporting Intellectual Capital to Augment Research, Development and Innovation in SMEs: Report to the Commission of the High Level Expert Group on RICARDIS. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. – 164 pp
10. Value based management [Electronic resource]. – Access mode: http://www.valuebasedmanagement.net/methods_skandianavigator.html.
11. IFAC [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.ifac.org>.

УДК 655.41:658.152

Савицька О. М.

к. е. н., доцент,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»,

Субботін А. С.

аспірант кафедри міжнародної економіки,

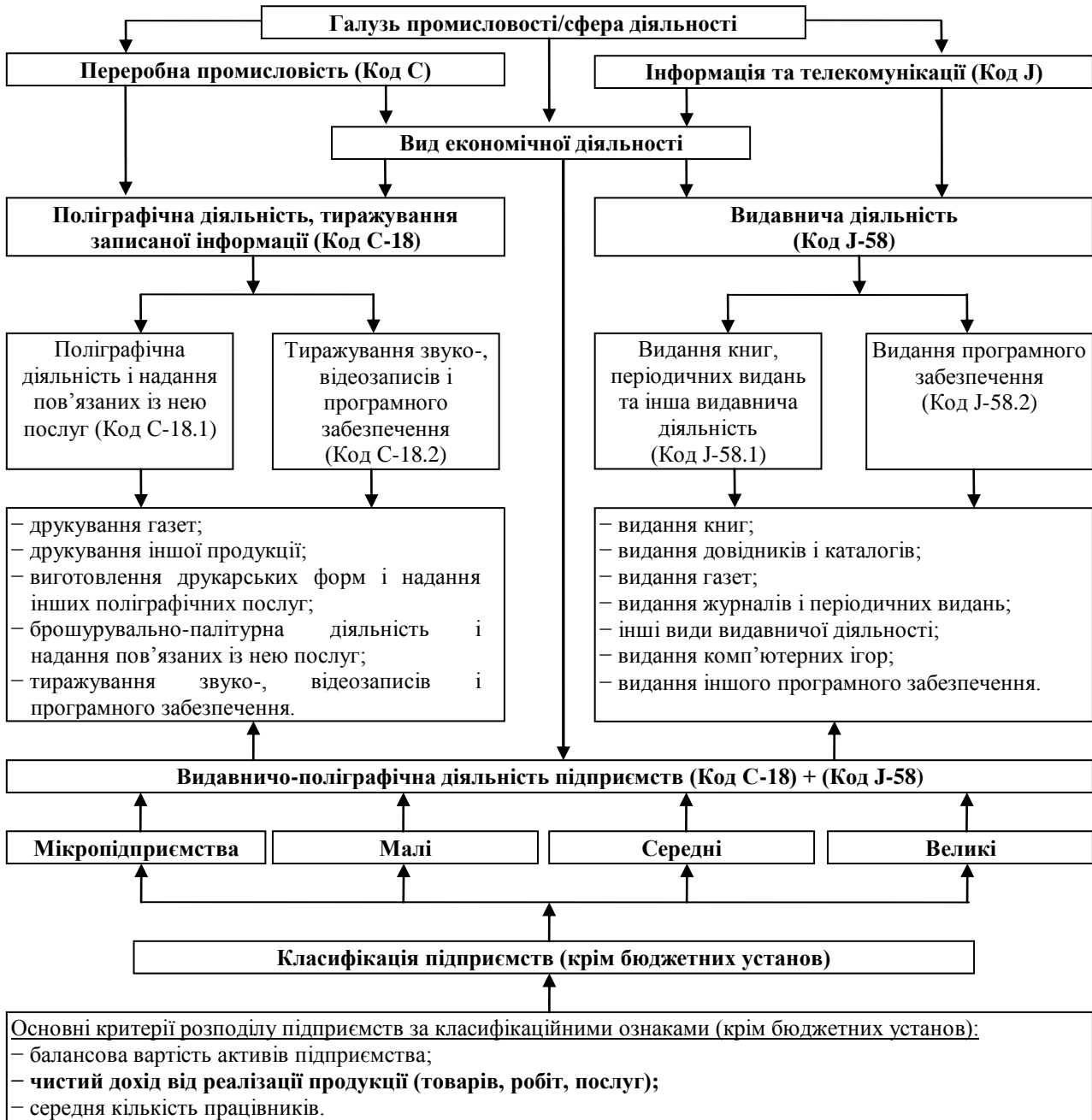
Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ СТРУКТУРОВАНОГО ПІДХОДУ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЇ

Законом України від 05.10.2017 р. №2164-VIII «Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» (щодо удосконалення деяких положень) внесено зміни до статті 2 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», а саме: додано класифікацію підприємств (крім бюджетних установ) – мікропідприємства, малі, середні та великі підприємства [1; 2]. Тому, на думку авторів представленого дослідження, зазначені зміни можуть впливати на формування конкурентних переваг вітчизняних підприємств видавничо-поліграфічної діяльності, враховуючи те, що зазначений Закон вступив у дію з 1.01.2018 р. та надає можливість розширити у конкурентному ринковому середовищі власні переваги новоутвореним у 2018 році видавничо-поліграфічним підприємствам. Крім того, відомо, що Державною

службою статистики України [3] визначено основні види економічної діяльності (ОВД) кожного підприємства, з числа тих, що подають до органів державної статистики статистичну звітність за формою № 1-підприємство (річна) «Структурне обстеження підприємства» [3]. На основі зазначеного, авторами представленого дослідження сформовано структурний елемент механізму управління видавничо-поліграфічною



діяльністю підприємств (рис. 1).

Рис. 1. Структурний елемент механізму управління видавничо-поліграфічною діяльністю підприємств (за їх класифікаційними ознаками та критеріями розподілу)

Джерело: сформовано авторами на основі [1 – 3]

В умовах сьогодення залишаються не вирішеними деякі питання щодо нормативно-правового забезпечення загальногосподарської діяльності видавничо-поліграфічних підприємств та формування їх конкурентних переваг в сучасних умовах розвитку економіки України у взаємозв'язку з розвитком видавничо-поліграфічної діяльності на внутрішньому і

на міжнародному ринках. Тому, запропонований і сформований структурний елемент механізму управління видавничо-поліграфічною діяльністю підприємств (за їх класифікаційними ознаками та основними критеріями розподілу) (рис. 1) надає можливість авторам дослідити особливості їх фінансово-господарської діяльності та розвитку, а також розробити основні напрями підвищення їх конкурентоспроможності на основі порівняння виявлених конкурентних переваг.

Список літератури

1. N-news: Дебет-Кредит Бухгалтерські новини. Класифікація підприємств за Законом № 2164-VII (з 1 січня 2018 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://news.dtkr.ua/accounting/individual-transactions/45835>.

2. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 331.1:331.57

Сиса І. Ю.

студентка 3 курсу 12 групи,
факультету міжнародної торгівлі та права,
Київський національний торговельно-економічний університет

Науковий керівник:

Беляєва Н. С.

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
Київський національний торговельно-економічний університет

АУТПЛЕЙСМЕНТ В СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ: УКРАЇНА ТА СВІТ

У середовищі, де панує невпевненість, підприємствам необхідно безупинно змінюватися і вдосконалюватися, щоб пристосовуватися до нових умов господарювання і відповідати новій дійсності ринку. Розсудливе керівництво визнає необхідність зробити це правильно – збільшити продуктивність, прискорити рентабельність і відновити репутацію бренду після реструктуризації. Адже, звільняючи своїх працівників, роботодавець повинен пам'ятати про відповідальність, яку він взяв на себе, наймаючи персонал, а саме про соціальну відповідальність за працівників свого підприємства. У цьому контексті важливо продемонструвати стійкість компанії, здатність протистояти змінам та вміння мінімізувати негативні наслідки.

Тому, компаніям необхідно потурбуватися про свою репутацію, бо, як правило, звільнення працівників приносить купу проблем: з'являються плітки, змови з конкурентами фірми, негативні відгуки, розповсюдження конфіденційної інформації, позови до суду за неправомірне звільнення тощо. Саме в цьому контексті варто згадати про таке поняття як аутплейсмент. За останні десятиріччя цей метод став чи не найпопулярнішим серед зарубіжних компаній. Як показує практика, в результаті впровадження аутплейсменту роботодавець може не тільки усунути негативні наслідки звільнення, а й отримати певну вигоду.

Аутплейсмент – це програма реальної підтримки професійними консультантами людей, змушених залишати підприємство в результаті скорочення або звільнення, або переходу до наступного кар'єрного етапу. Також даний термін можна визначити як комплекс заходів, який повинен зробити процес звільнення працівників більш «м'яким», згладити негативні наслідки, що включають в себе психологічну підтримку та консультування звільнених працівників, допомогу їм у подальшому працевлаштуванні за рахунок коштів колишнього роботодавця [1].

Варто наголосити, що такий інструмент як аутплейсмент може здійснюватись у чотирьох варіаціях (табл. 1).

Таблиця 1

Основні види аутплейсменту

Вид	Характеристика
Груповий або масовий	Передбачає допомогу при звільненні групи людей, в тому числі при обмеженому бюджеті
Індивідуальний	Супроводження одного працівника, при скороченні
Закритий або конфіденційний	Передбачає звільнення одного, зазвичай конкретного працівника, але так, щоб він навіть і не здогадувався про своє звільнення. У більшості випадків такий вид аутплейсменту застосовують до ТОП-менеджерів – пропонують йому пару привабливих варіантів зміни робочого місця, які він з радістю приймає, або представляють все як head-hunting, тобто все виглядає так наче на працівника вийшли інші роботодавці і переманили його в свою організацію
Відкритий	Являє собою оголошення про скорочення, без всіляких приховувань та відкрити співпрацю між працівниками, роботодавцем та відповідною супроводжуючою компанією

Джерело: узагальнено за матеріалами [2]

Аутплейсмент також може бути визначений як професійна допомога працівникам, які змушені залишити місце роботи та підтримка роботодавців, які є соціально відповідальними за звільнення. Проте, в першу чергу, це стосується програм, спрямованих на полегшення примусового звільнення для постраждалих працівників та допомогу їм у досягненні успіху на ринку праці. Основним завданням аутплейсменту є зменшення негативних наслідків для усіх учасників цього процесу. Існує декілька причин для аутплейсменту:

- для того, щоб залишити довіру співробітників, які не потрапили під звільнення;
- для утримання клієнтів, тому що звільнені працівники стають клієнтами, оскільки вони знають якість продукції та послуг своєї фірми;
- для підтримки позитивних контактів у випадку, якщо працівник влаштовується в іншу компанію;
- для мотивації та стабілізації працівників.

Дослідний центр «RightManagement», який вивчає як компанії приймають рішення про аутплейсмент, дає змогу оцінити деякі дослідження та зробити певні висновки [3].

Експерти «RightManagement» провели дослідження (табл. 2) з приводу того, які критерії є вирішальними у питанні про придбання послуг з аутплейсменту. Отримані результати показують, що в США 85 % компаній, які пропонують аутплейсмент, вказують на те, що для них надзвичайно важливо підтримувати позитивні відносини з наявними та звільненими співробітниками. Більше того, 85 % американських компаній, які представляють аутплейсмент, вважають одним із головних критеріїв – мати дієву бізнес-стратегію для реструктуризації і стати більш конкурентоспроможними.

Таблиця 2

Дослідження вагомості критеріїв щодо придбання послуг аутплейсменту за регіонами

Критерій	США	Європа	Азія
Допомога у підтримці звільнених працівників та залишити гарні відносини з поточними працівниками, %	85	81	82
Мати гарну бізнес-стратегію для реструктуризації і бути більше конкурентоспроможними, %	85	83	74
Допомога у підвищенні бренду компанії та публічного іміджу у часи економічної невизначеності, %	84	82	75
Зниження ризику юридичної відповідальності, %	82	78	73

Джерело: узагальнено за матеріалами [3]

Сьогодні в європейських країнах аутплейсмент активно вживають понад 80 % підприємств. За статистикою, на Заході в результаті аутплейсменту 15 % співробітників отримують кращу роботу, 28 % – роботу з аналогічним рівнем заробітної платні, 20 % співробітників відкривають свій бізнес і тільки 14 % втрачають в зарплаті. В Україні використання аутплейсменту малопоширене, а особливістю цього методу є те, що його

застосовують зазвичай для керівництва вищої ланки, на підприємствах, які мають іноземні інвестиції та в міжнародних компаніях, які здійснюють діяльність на території України.

В той же час, вдаючись до аутплейсменту, роботодавці та компанії не тільки страхують себе від неприємностей, пов'язаних зі звільненнями, але і забезпечують собі лояльність працівників, які залишилися працювати.

Як висновок, варто також відзначити, що процедура аутплейсменту не легка та може тривати довгі місяці, але переоцінити значення цієї послуги для роботодавця складно. Адже з морально-етичної точки зору аутплейсмент підтверджує справжню гуманність цінностей корпоративної культури, солідарність керівництва і персоналу, соціальну зрілість бізнесу, а якщо підійти до нього суто меркантильно, економить значну кількість грошових одиниць.

Список літератури

1. Ішук Л. Аутплейсмент – новий підхід до звільнення (29 квітня 2013) / Л. Ішук: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uapress.info/uk/news/print/6029>.

2. Зленко А. М. Аутплейсмент – мистецтво звільнення персоналу / А. М. Зленко // Економічний вісник університету: зб. наук. пр. / Переяслав-Хмельниць. держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди. – 2014. – Вип. 22 (1). – С. 63 – 66.

3. RightManagementConsultants, Inc. AnnualReportReport, 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://files.shareholder.com/downloads/MAN/0x0x932533/5E36F48D-AB5E-4EE4-9D5F-C2DF2B9E32DE/Manpower_16AR_LR_OPT.pdf.

УДК 334.012

Тимченко О. І.

старший викладач кафедри економіки і права,
Національний університет харчових технологій

ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

В умовах посилення світової економічної конкуренції, кризових явищ в економіці України, надзвичайно важливим завданням є створення сприятливого клімату для розвитку малого підприємництва. Важливу роль у такому стимулюванні розвитку малого підприємництва відіграє створення належного фінансового забезпечення. Особливо актуальна проблема джерел фінансування у галузях, де тривалий період окупності інвестиційних проектів або очікуваний корисний ефект має більшу пріоритетність, ніж одержання прибутку. На думку фахівців Світового Банку, основним стримуючим фактором для зростання малого й середнього бізнесу в світі є обмежений доступ до фінансування: близько 70 % усіх МСП на ринках, що розвиваються, не мають доступу до кредитів, у той час, як загальні потреби сектора малого та середнього підприємництва оцінюються на рівні 2,6 трлн. дол. США [1].

Враховуючи дуже складні соціально-економічні умови виникнення нових глобальних і внутрішніх ризиків, в яких сьогодні змушений виживати вітчизняний бізнес, одним з стратегічних напрямів державної політики сприяння розвитку підприємництва має бути формування цілісного системного підходу до усунення факторів, що утруднюють доступ малого підприємництва до фінансових ресурсів. У фінансовому аспекті вітчизняні малі підприємства зазнають на собі негативні наслідки високої інфляції, девальвації національної валюти, скорочення об'єму кредитування, суворого контролю за рухом капіталу й обмежених бюджетних можливостей для надання цільової державної підтримки. Але останнім часом українську державну політику відносно розвитку підприємництва пропонується будувати на підставі певної неоліберальної моделі, що припускає максимальне звільнення від державного втручання, як у процеси регулювання, так і в процеси формування й фінансування інфраструктури підтримки бізнесу. Причому відносно державної фінансової підтримки малого підприємництва – це принципова позиція, яка вважає таку підтримку неринковим і недоцільним засобом державного впливу на розвиток економічних процесів [2]. Прийнятій Кабінетом Міністрів України «Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року» не вистачає узгодженості між: основними принципами, визначеними проблемами, які необхідно

вирішити, стратегічними цілями, заходами та інструментами, очікуваними результатами, індикаторами досягнення успіху. Зокрема відсутній індикатор досягнення стратегічної цілі «Забезпечення доступу суб'єктів МСП до фінансових, майнових, природних ресурсів» [3]. Головний критерій досягнення результатів реалізації Стратегії сформульовано, як: «Україна входить до 30 кращих країн рейтингу Світового банку «Ведення бізнесу». При цьому не зрозуміло, як цей критерій збігається з цільовим показником п. 5. «Створення сприятливого бізнес-клімату і розвиток малого та середнього підприємництва» Плану пріоритетних дій Уряду на 2016 рік: «Входження до перших 50 країн світу за сприятливістю умов для провадження підприємницької діяльності у 2017 році та до 20 провідних країн світу у 2018 році» [3]. Безумовно, методологія Doing Business – це дуже корисний інструмент для оцінки ділового середовища України у порівнянні з іншими країнами, і її використання може сприяти вдосконаленню нормативно-правового забезпечення, поліпшенню умов діяльності бізнес-структур й зниженню трансакційних витрат на виконання регуляторних процедур. Однак, оцінка ефективності державної політики розвитку підприємництва в Україні не може будуватися лише на показниках Doing Business. В цьому дослідженні не враховуються такі важливі для розвитку підприємництва фактори, як: макроекономічна стабільність і обсяг ринку, рівень хабарництва й корупції, стан фінансової системи і доступність фінансових послуг для суб'єктів господарської діяльності, рівень безпеки підприємницької діяльності тощо [2]. В рейтингу «Doing Business» за 2017 рік Україна, хоча й піднялася в загальному рейтингу на одну позицію (з 81 до 80), а за деякими номінаціями й дуже істотно (реєстрація бізнесу – на 4 позиції, підключення до електромереж – на 10 позицій, захист міноритарних інвесторів – на 31 позицію, виконання контрактів – на 12 позицій), але їй ще не вдалося увійти до перших 50 країн світу (табл. 1).

Таблиця 1

**Основні індикатори рейтингу Doing Business
для України у порівнянні з деякими країнами**

Індикатори	Рейтинг України DB2017 (з 190 країн)	Рейтинг України DB2016 (з 189 країн)	Рейтинг Білорусі DB2017	Рейтинг РФ DB2017	Рейтинг Молдови DB2017	Рейтинг Польщі DB2017
Загальний рейтинг	80↑	81	37	40	44	24
Реєстрація бізнесу	20↑	24	31	26	44	107
Дозвіл на будівництво	140↓	137	28	115	165	115
Підключення до електромереж	130↑	140	24	30	73	46
Реєстрація власності	63↓	62	5	9	21	38
Одержання кредиту	20↓	19	101	44	32	20
Захист міноритарних інвесторів	70↑	101	42	53	42	42
Сплата податків	84↓	83	99	45	31	47
Міжнародна торгівля	115↑	110	30	140	34	1
Виконання контрактів	81↑	93	27	12	62	55
Вирішення проблем банкрутства	150↓	148	69	51	60	27

Джерело: [4]

По більшості позицій (дозвіл на будівництво, реєстрація власності, одержання кредиту, сплата податків, міжнародна торгівля, вирішення проблем банкрутства) спостерігається погіршення показників. За показником «розвиток фінансових ринків» в Індексі глобальної конкурентоздатності, в останні роки Україна знаходиться наприкінці рейтингу, а за субіндексом «стабільність банків» постійно посідає останні місця 138 місце з 138 країн [5].

Недостатність власних фінансових ресурсів і труднощі в залученні позикових коштів на ринку кредитних ресурсів завжди входили у п'ятірку основних проблем малого підприємництва в Україні, однак, кризовий стан економіки й кредитно-фінансової системи, зокрема, істотно ускладнили доступ до фінансових ресурсів для малого підприємництва.

Список літератури

1. Small and Medium Enterprises (SMEs) Finance / The World Bank, September 1, 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/en/topic/financialsector/brief/smes-finance>.

2. Асиметрія розвитку підприємницького сектору економіки України: засади визначення, оцінки та шляхи подолання: монографія / [Бутенко А. І., Карпінська Г. В., Шлафман Н. Л. та ін.]; за наук. ред. А. І. Бутенко, Г. В. Карпінської. – Одеса: Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, 2017. – 360 с.

3. Кнут О. Коментарі до проекту Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року / Серія аналітичних записок [РВ/13/2016]. – К.: Німецька консультативна група, Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, 2016. – 9 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.beratergruppeukraine.de/wordpress/wp-content/uploads/2016/06/PB_13_2016_ua.pdf.

4. Doing Business 2017. Equal Opportunity for All. Economy Profile 2017. Ukraine / A Work Bank Group Flagship Report, 14th Edition. – 119 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.doingbusiness.org/Reports/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Profiles/Country/UKR.pdf>.

5. The Global Competitiveness Report 2016 – 2017. Insight Report. – Geneva: World Economic Forum, 2016. – 399 p. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-library>.

УДК 331.08:339.5

Цанько І. В.

студент факультету міжнародної торгівлі та права,
Київський національний торговельно-економічний університет,

Беляєва Н. С.

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
Київський національний торговельно-економічний університет

СПЕЦИФІКА ДІЯЛЬНОСТІ HR-ВІДДІЛУ У ТНК

Глобалізаційні процеси останніх десятиліть значною мірою пов'язані із діяльністю транснаціональних корпорацій (ТНК), які об'єктивно виступають потужною силою розвитку світового господарства. З одного боку, це пояснюється тим, що експансія ТНК поширюється і за межі діяльності материнської компанії. Саме ТНК в останні десятиліття виступають рушійною силою науково-дослідницької діяльності, що, в свою чергу, стимулює і темпи розвитку економіки.

В результаті проведених досліджень, закордонні спеціалісти дійшли висновку, що близько 75 – 80 % загальносвітового обсягу НДДКР припадає саме на ТНК. Сьогодні ТНК контролюють приблизно 80 % всіх наявних у світі патентів, ліцензій і ноу-хау. Згідно з 11-м щорічним рейтингом, який опублікований консалтинговою компанією «The Boston Consulting Group» (BCG) [1], найбільш інноваційними компаніями 2016 року залишаються «Apple», «Google», «TeslaMotors» і «Microsoft». Виходячи з цього, цілком справедливим буде твердження, що в результаті своєї діяльності компанії-лідери світу прогресивно розвивають суспільне життя всього людства.

Науково-дослідницька діяльність ТНК, в першу чергу, спрямована на отримання прибутку, але в нових умовах соціально-орієнтованого управління не завжди виправданою буде парадигма: «чим більше вкладаєш – тим більше отримуєш». Необхідність пошуку нових шляхів та інструментів управління в сучасних умовах господарювання стає одним з ключових факторів успіху.

Так, транснаціональні корпорації виступають новаторами, є рушійною силою прогресу, зокрема і в сфері управлінні людськими ресурсами або, іншими словами, в сфері HR-менеджменту. Таким чином, одну з ключових ролей відіграє HR-відділ, адже саме завдяки ефективній діяльності даного відділу формується дієва команда, колектив, результати діяльності якого впливають і на успіх усієї компанії, її іміджу в світі.

HR-відділи виділяють, в основному, наступні варіанти підходів до організації управління людськими ресурсами в ТНК:

– штаб-квартира, головний офіс диктує умови «гри» і перенесення даних правил на філії;

– формування стратегії здійснюється залежно від країни базування та специфіки роботи, а також суспільства;

– «сплав» (відбувається своєрідний синтез різних управлінських і культурних аспектів діяльності штаб-квартири і філій);

– універсалізм (встановлюється певний нейтральний стиль, що приймається різними культурами);

– комбінований підхід (поєднання всіх перерахованих підходів стосовно регіональних або глобальних умов діяльності компанії) [2].

В той же час варто враховувати, що організація діяльності управлінського персоналу в ТНК має свою специфіку, а, окрім того, характеризується двох'ярусною структурою. По-перше, на рівні філій комплектуються кадри, які здатні управляти організацією в країні, де розташована така філія. По-друге, на рівні головної або регіональної штаб-квартири ТНК мають працювати кадри, які здатні координувати й управляти різноманітними закордонними і регіональними операціями фірми. Ці дві характеристики управлінського апарату тісно пов'язані між собою, оскільки саме персонал головної штаб-квартири відбирає керівників закордонних філій і оцінює їх діяльність та компетентності, їх спроможність бути ефективними управлінцями і тій чи іншій країні [3].

Таким чином, управління, а саме топ-менеджмент персоналу в міжнародній компанії, потребує не тільки пристосованості до певної культури або ж середовища (тобто країни), але й ряду інших якостей. Успішний досвід на посаді менеджера в національній компанії далеко не завжди є запорукою успіху в транснаціональній компанії. Аналізуючи проведені дослідження можна виявити ряд характеристик, які, власне, допоможуть HR-менеджеру в його діяльності щодо управління персоналом в ТНК, а також дозволять при первинному відборі відібрати найбільш оптимального кандидата на управлінську посаду (табл. 1).

Таблиця 1

Вимоги до топ-менеджерів в ТНК

Характеристика	Необхідні навички	Базові навички
Особиста мета	Здатні адаптуватися до окремих людей	Здатні адаптуватися у суспільстві
Сприйняття вимог для посиленої взаємодії з іншими	Не потребуються спеціальні навички, успішна адаптація в залежності від ситуації.	Потребують такі якості як терпимість, чесність, гнучкість
Ключове питання в процесі адаптації до нової культури	Що відбувається? Вивчення для опису, інтеграції та розуміння	Чому це відбувається? Вивчення для з'ясування, обдумування, обговорення
Підстави для прийняття рішення	Почуття і враження є визначальними	Факти й інформація є визначальними
Процес аналізу взаємозв'язку культури та інформації	Прагнення кількісно описувати різні культури з метою їх вирішення	Прагнення кількісно порівнювати і оцінювати культури
Внутрішній вплив на менеджера	Модифікація стереотипів, прояснення враження і пояснень	Збереження стереотипів і враження.
Вплив поведінки на менеджера	Соціальна гнучкість і відкритість	Соціальне упередження та відданість

Отримані результати ще раз підкреслюють, що у міжнародному бізнесі вимоги до успішного менеджера, а також загальне формування філософії управління людськими ресурсами, відрізняються від національних.

Ще однією відмінністю щодо результатів успішної діяльності HR-відділів у ТНК є призначення на управлінські посади керівників, які мають високий рівень володіння «гнучкими» навичками, так званими «soft skills». Звичайно, такі навички повинні бути підкріплені міцною теоретичною базою, досвідом, проте ключовим є вміння менеджера гнучко приймати рішення в залежності від ситуації або ж мети, швидко реагувати на зміни умов діяльності, за необхідності змінювати своє рішення, йти на компроміси.

Список літератури

1. The Boston Consulting Group [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bcg.com>.
2. Управління людськими ресурсами в міжнародних корпораціях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ellib.org.ua/books/files/management/mm_kneu/8.html.
3. Сутність керівництва багатонаціональними корпораціями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oplib.ru/random/view/433234>.

УДК 330.341:316.42

Шергіна Л. А.

к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки підприємств,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»,

Подольн Т. В.

студентка факультету економіки та управління,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ CSR У ПІДПРИЄМНИЦЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ

У сучасних глобальних умовах розвитку економіки впровадження та активне використання корпоративної соціальної відповідальності (corporate social responsibility-CSR) є одним із найважливіших пріоритетів у підприємницькій діяльності. Слід зауважити, що активне запровадження соціальної відповідальності у діяльності підприємств є однією із вимог для інтеграції України до світової економіки.

Соціальна відповідальність у підприємницькій діяльності полягає у пошуку результативного співробітництва між підприємствами та суспільством, у якому вони працюють, адже підприємство не може процвітати, якщо суспільство, в якому воно працює, не готове до взаємодії. Підприємницька діяльність у сучасних умовах дуже ризикована діяльність, оскільки діяльність підприємства ускладнюється зростанням конкуренції на ринках. Кожне підприємство повинне мати власні цінності, які забезпечують певні переваги серед інших підприємств та допомагають досягати стабільності. Можна сказати, що соціальна відповідальність у підприємницькій діяльності і є тим механізмом, який дозволяє отримати конкурентні переваги. Глобалізаційні процеси, які відбуваються у світі, призвели до того, що соціальна політика, які здійснюються підприємствами, є чинником, який формує обличчя компанії та створює репутацію.

Соціальна відповідальність у підприємницькій діяльності має надзвичайно важливе значення. До переваг, які спонукають до використання соціальної відповідальності на будь-якому підприємстві можна віднести [2, с. 189]:

- зменшення плинності персоналу;
- можливість залучення найкращих фахівців;
- збільшення продуктивності праці персоналу;
- підвищення іміджу підприємства;
- реклама продукції підприємства;
- стабільний та стійкий розвиток підприємства;
- збільшення інвестицій у підприємства, на яких діє соціальна відповідальність;
- підвищення стабільності у суспільстві, на користь якого діє саме підприємство;
- отримання переваг підприємства перед суспільством тощо.

Інтеграція України у світову економічну систему вимагає від українських підприємств запровадження соціальної відповідальності як на рівні держави, так і на рівні підприємства. Соціальна відповідальність у підприємницькій діяльності в українських реаліях полягає у відповідальності перед частиною населення, з якою підприємство безпосередньо взаємодіє, та загалом перед усім населенням країни.

На жаль, серед українських підприємств малого, середнього та великого бізнесу, лише великі підприємства мають змогу запроваджувати соціальну відповідальність у себе на підприємстві. Малі та середні підприємства не можуть дозволити витрати на соціальну відповідальність, хоча такі проекти допомагають зайняти свою нішу на ринку товарів та послуг, де панує конкуренція.

За останні декілька років, впровадження принципів соціальної відповідальності дещо збільшилося, попри те, що існують значні бар'єри, такі як недостатня обізнаність, необхідність залучати велику частину капіталу та відсутність легкого доступу до інформації, необхідної для прийняття інформованого вибору.

До переваг, які отримують підприємства, дотримуючись усіх стандартів та документів про соціальну відповідальність можна віднести: конкурентні переваги; підвищення

репутації; можливість залучення нових працівників, клієнтів та користувачів; підтримку морального стану працівників; підвищення продуктивності праці та збільшення рівня довіри тощо.

Попри те, що розвиток соціальної відповідальності допомагає покращувати взаємозв'язок між державою та приватним сектором економіки та допомагає реалізовувати стратегії соціального розвитку, у Україні немає єдиної політики щодо впровадження соціальної відповідальності у підприємницькій діяльності, тому на більшості підприємств відсутня стратегія. Також недостатньо розвинена державна політика щодо соціальної відповідальності стримує досягнення сталого розвитку окремих підприємств та держави загалом. Вважаємо, що українській владі слід дотримуватися системного підходу у державному регулюванні, який полягає у:

- застосуванні принципів соціальної відповідальності у діяльності структур державної влади;
- використанні системи стимулів для соціально-відповідальних підприємств;
- дотриманні інтересів зовнішніх та внутрішніх стейкхолдерів;
- створенні системи регулювання соціальної відповідальності на усіх рівнях державного управління та ін.

Держава, частково контролюючи розвиток соціальної відповідальності в Україні та стимулюючи її розвиток, використовує три основні механізми. По-перше, систему оподаткування, за допомогою якої підприємства можуть збільшувати власний оборотний капітал та використовувати його для задоволення соціальних потреб суспільства. По-друге, пенсійну реформу, яка стимулює працівників отримувати легальну заробітну плату. По-третє, створення інновацій, які здатні впливати на розвиток науково-технічного потенціалу України. Ці інноваційні проекти заохочують кваліфіковані кадри обирати саме соціально-відповідальні підприємства.

Слід зазначити, що події в Україні в останні роки, такі як Революція Гідності, анексія АР Крим, виникнення ДНР та ЛНР, прояви тероризму внесли свої корективи у соціальну відповідальність підприємств. Саме соціальна відповідальність об'єднала суспільство, а також допомогла впоратися із економікою, яка була дестабілізована. Із початку 2014 року в Україні почав формуватися особливий вид соціальної відповідальності – громадянська відповідальність, адже військові події змусили захищати власну країну, а також усіх, хто безпосередньо опинився в складних умовах – військовослужбовців, поранених та переселенців [1, с. 322 – 323]. Зараз більшість українських підприємств виділяють частину коштів на участь у благодійних конкурсах або ж розробляє свої проекти, націлені допомагати Збройним Силам України чи людям, які постраждали від війни. Соціально-відповідальні великі підприємства тепер виділяють більші суми на забезпечення стабільності у суспільстві, а початок війни для частини малих підприємств став поштовхом для участі у суспільно-корисних проектах.

Отже, впровадження соціальної відповідальності у підприємницькій діяльності зумовлене прогресивним розвитком економіки, яка орієнтується на суспільство. У соціально-орієнтованій економіці підприємства повинні орієнтуватися не тільки на розмір прибутку, а й на діяльність, якою дане підприємство займається у суспільстві для покращення добробуту суспільства, підвищення позитивних настроїв у суспільстві та вирішення проблем, які виникають у екологічній сфері тощо. Тепер стратегія підприємства, на якому діють принципи соціальної відповідальності, полягає не в досягненні успіху у короткостроковому періоді, а у забезпеченні сталого розвитку у довгостроковій перспективі.

Список літератури

1. Брехаря С. Етапи становлення корпоративно-соціальної відповідальності українського бізнесу / С. Брехаря // Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України. – 2016. – Вип. 5 – 6 (85 – 86). – С. 312 - 326.
2. Сучков А. В. Соціальна відповідальність бізнесу як складова його конкурентоспроможності / А. В. Сучков // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Вип. 1. – Т. 3. – С. 186 – 190.

СЕКЦІЯ 5
SECTION 5

ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА ТА
ЕКОЛОГІЧНА ПОЛІТИКА В СУЧАСНОМУ СВІТІ
FOOD SAFETY AND ECOLOGICAL POLICY IN THE MODERN WORLD

УДК 57.013

Паневчик В. В.

к. х. н., доцент,

доцент кафедри фізикохімії матеріалів і виробничих технологій,
Белорусский государственный экономический университет,

Ковган И. П.

ассистент кафедры физикохимии материалов и производственных технологий,
Белорусский государственный экономический университет,

Судиловская Л. М.

ассистент кафедры физикохимии материалов и производственных технологий,
Белорусский государственный экономический университет

**ИССЛЕДОВАНИЕ ПИЩЕВЫХ ЖИРОВ МЕТОДОМ
ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНО-ТЕРМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА**

В последние годы во всём мире наблюдается повышенное внимание к проблеме транс-изомеров жирных кислот, содержащихся в продуктах питания. Они встречаются в природе в небольших количествах. Например, в молоке и жире жвачных животных могут достигать 5 %. Многие учёные, проводившие исследования в данной области, считают, что бесконтрольное вмешательство в природу жиров может нанести серьёзный вред здоровью человека. По рекомендациям ВОЗ допустимый уровень употребления транс-изомеров жирных кислот составляет не более 1 % от рекомендуемой суточной нормы потребления энергии, которая отличается для разных групп населения в зависимости от возраста, пола, рода деятельности.

По рекомендациям ВОЗ содержание транс-изомеров жирных кислот (ТИЖК) в суточном рационе должно быть не более 2,5 г. Таким способом ВОЗ косвенно ограничивает содержание транс-изомеров в конечных продуктах. В США, Канаде и некоторых европейских странах введено обязательное декларирование количества транс-жиров в продуктах на этикетке. Следуя тенденциям мировой практики и в России сделаны первые шаги по ограничению транс-изомеров жирных кислот (ТИЖК). Речь идет о «Техническом регламенте на масложировую продукцию» Таможенного Союза, где законодательно закреплено поэтапное снижение ТИЖК в жировых продуктах. Снижение содержания транс-жиров во всех продуктах до 2 % должно быть завершено к концу 2018 г. После вступления 01.07.2013 в силу Технического регламента Таможенного союза на потребительской и транспортной упаковке жировых продуктов, в которых допускается использование модифицированных масел, должно быть указано максимальное содержание транс-изомеров жирных кислот в жире продукта, если оно превышает 0,9 %.

Растительные масла, особенно рафинированные, являются наиболее доступным объектом для всякого рода фальсификаций веществ и фосфолипидов.

Что касается животных жиров, то под фальсификации чаще всего попадает сливочное масло. Уже давно всем известно, что заменитель сливочного масла – маргарин. В последнее время разработаны сорта маргарина с микроструктурой и вкусом сливочного масла. Эти сорта вышли на рынок как конкурентный продукт, который по своей пищевой ценности не уступает, а по целому ряду параметров превосходит сливочное масло. За последний несколько лет создалось немало спорных ситуаций, которые заключались в том, что такого рода масло – жировые смеси (на Западе их называют «бутербродное масло») были закуплены за рубежом по цене маргарина, а продавали в Беларуси и России по цене высококачественного сливочного масла. Отличить эрзац-продукт от натурального

сливочного масла возможно только с помощью физико-химических методов, включая и методы газо-жидкостной хроматографии.

Наиболее распространенными маслами для подделки натурального сливочного масла являются подсолнечное, соевое, кукурузное, рапсовое, кокосовое, пальмовое. Обычно в смесях они находятся в свободной или гидрированной формах. Использование гофрированных масел должно быть ограничено из-за высокого содержания в них транс-изомеров жирных кислот, которые образуются преимущественно при гидрогенизации. Чаще в сливочное масло подмешивают растительные масла, которые по сравнению со сливочным маслом имеют достаточно «скромный» жирно-кислотный состав. Идентификация и количественное их определение – тяжёлая задача.

Практически единственным показателем наличия таких добавок является содержание цис- и транс-изомеров жирных кислот. Как у растений, так и у млекопитающих все жирные кислоты с двойными связями находятся исключительно в цис-конфигурации, а присутствие транс-жирных кислот свидетельствует о том, что он подвергался техническому, либо микробиологическому воздействию.

Для натуральных сливочных масел содержание транс-изомеров олеиновой кислоты колеблется от 2,5 до 3,5 % от общего жирно-кислотного состава. В неопределённых подделках от 4 до 6 % транс-изомеров более распространены подделки, содержащие от 6 до 15 % транс-изомеров жирных кислот. Маргарины, которые производят из гидрированных растительных жиров, содержат более 50 % транс-изомеров олеиновой кислоты. Исследование гидрированных рапсового и соевого масел показали, что в полученном продукте существуют транс-изомеры олеиновой кислоты. Предполагают, что транс-конфигурация молекулы энергетически более выгодна при существующих технологиях гидрирования жиров. Согласно действующему ГОСТу на сливочное масло, любое содержание растительных жиров в естественном или гидрированном виде не допускается.

Термический анализ пищевых жиров, реализуемых на рынке Беларуси, проводили методом дифференциального термического анализа (ДТА) на приборе NETZSCH STA 449 F3 Jupiter®. Поскольку, все виды жиров имеют кривую плавления отличную от других, каждый жир на термографических кривой будет иметь отдельные эндотермические пики, соответствующие температурному интервалу плавления фракций жира. На основе проведенных опытов можно сделать вывод о возможности определения фальсификации, например сливочного масла растительными добавками (пальмовым маслом).

Методом термического анализа исследованы растительные масла: оливковое, льняное, подсолнечное, горчичное и пальмовое. До температуры 300°C кривые ДТА практически идентичны. Исключением являются образец пальмового масла, у которого при температуре 50°C наблюдается широкий эндотермический эффект, показывающий на плавление пальмового масла. В интервале температур 300 – 400°C на кривых ДТА масел наблюдается экзотермический эффект, который свидетельствует о разложении масел и окислении продуктов термораспада.

Сравнение остаточной массы навески образцов масел при температуре 300°C составило: льняное – 98,12 %; подсолнечное – 98,01 %; оливковое – 96,21 %; горчичное – 96,06 %; пальмовое – 92,61 %. Это доказывает, что именно в такой последовательности уменьшается термическая устойчивость масел.

Установлено что наибольшей термической устойчивостью обладает льняное и подсолнечное масла.

Список литературы

1. Кулакова С. Н. Транс-изомеры жирных кислот в пищевых продуктах / С. Н. Кулакова, Е. В. Викторова, М. М. Левачев // ГУ НИИ питания РАМН «Масла и Жиры». – 2008. – № 3. – С. 12 – 14.
2. Чепурной И. П. Идентификация и фальсификация продовольственных товаров: учебник / И. П. Чепурной – 4-е изд. – М: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2008. – 460 с.
3. ТР ТС 024/2011 Технический регламент на масложировую продукцию. – Москва: Евразес. – 28 с.
4. ГОСТ 30623-98 Масла растительные и маргариновая продукция. Методы обнаружения фальсификации. Москва: Стандартинформ, 2010. – 16 с.

УДК 631.115.8:637.12

Балан О. Д.

к. е. н., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку,
Національний університет біоресурсів і природокористування України,

Савченко Ю. К.

студентка економічного факультету,
спеціальність «Економіка підприємства», ОС «Магістр»,
Національний університет біоресурсів і природокористування України

МОЛОЧНІ КООПЕРАТИВИ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

Кооперація може стати основою соціального і економічного устрою села. Якщо у нас у кожному селі буде хоча б по 1 кооперативу, який надасть робочі місця, такі села будуть соціально стабільними і матимуть потенціал до розвитку. Тобто розвиток фермерства для уряду дорівнює розвитку сільської місцевості в цілому.

Основна проблема фермерів сьогодні – це брак коштів і знань, тому для ефективного господарювання потрібно об'єднуватися в кооперативи та розвиватися спільно. Досвід європейських країн свідчить, що невеликому сільгоспвиробнику без об'єднання з іншими фермерами досягти навіть середньої по галузі ефективності дуже складно.

За даними Державної служби статистики України, чисельність поголів'я корів станом на 1 січня 2018 року становить 2064 тис. гол., з яких 77 % – худоба господарств населення. За 2017 р. поголів'я скоротилось на 2,1 % у порівнянні з 2016 р., і на жаль ця тенденція повторюється з року в рік [1]. Головною причиною є те, що селянам не вигідно утримувати худобу у приватних господарствах при неприпустимо низькій закупівельній ціні на молоко. Для порівняння, закупівельна ціна сировини від сільськогосподарських підприємств становить 9 – 10 грн/кг, а від господарств населення 6 – 7 грн/кг. Але якщо подивитись на цю ситуацію з іншого боку, то варто зазначити, що в селянському господарстві без мінімальної кількості спеціального обладнання неможливо досягти високої якості молока, а отже і відповідної ціни на нього. Так, підвищення ефективності господарювання дрібних виробників молока, якості молочної сировини, ціни на неї та удосконалення каналів її збуту можливі завдяки розвитку в сільській місцевості молочарських кооперативів.

Україна має потенціал стати виробником високоякісного молока при низькій собівартості виробництва. Та наразі кількість виробленого молока зменшилась на 3% в 2017 році після 4 % падіння в 2016 році. За офіційними даними Держкомстату, Україна виробляє більше 10 млн. т сирого молока на рік, з яких близько 75 % у господарствах населення. На рис. 1 зображена динаміка виробництва молока по категоріям господарств у 2013 – 2017 рр.

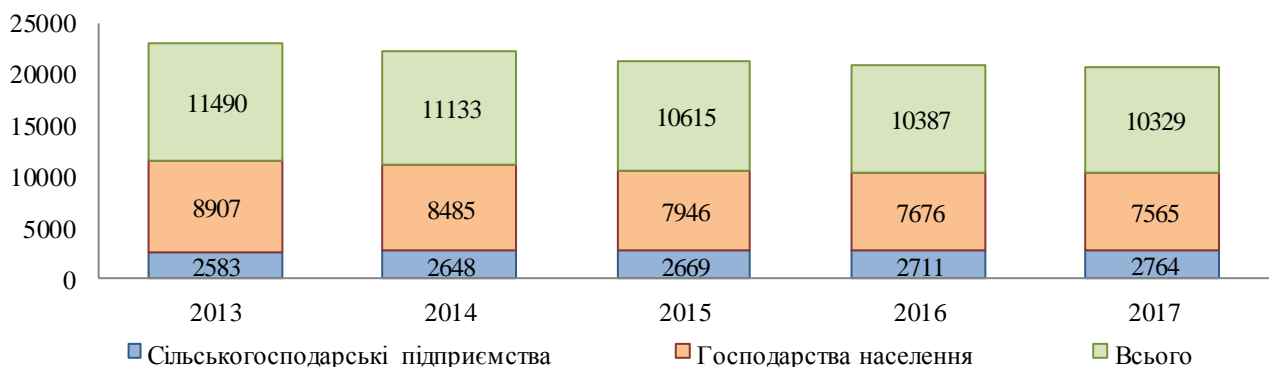


Рис. 1. Динаміка виробництва молока, 2013 – 2017 рр., тис. т

Джерело: [1]

Виходячи з даних діаграми, варто зазначити, що у 2017 р. в Україні вироблено на 0,5 % менше молока ніж у 2016 р., але якщо випуск у сільськогосподарських підприємствах збільшився на 2,1 % (2,76 тис. тон), то у господарствах населення, навпаки, зменшився на 1,4 % (до 7,5 тис. тон). Ніби падіння не значне, але якщо порівнювати з докризовим періодом, то зменшення пропозиції молочної сировини майже критичне (-10 %).

Однією з головних причин можна назвати тенденцію євроінтеграції молокопереробних підприємств, що проявляється в зменшенні частки молока від населення на користь сільськогосподарських підприємств. Молоко, вироблене в останніх якісніше, в нього немає такої різкої сезонності, а різниця в ціні (в середньому за рік) не така відчутна. Для прикладу в Європі, на відміну від України, визнають молоко лише екстра-гатунку, все інше, то просто «біла рідина», непридатна до вживання. У нас же молоко екстра-гатунку – це близько 10 % від загального виробництва в Україні.

Кооперативи для населення – можливість вийти на ринок та стати конкурентоспроможними. Низька ціна на молоко не дає розвиватися виробникові, висока ціна стримує розвиток переробних підприємств. Саме корпоративний рух зміг би врівноважити важелі гойдалки, на якій знаходиться і виробник, і переробник, надав можливість розвиватися обом, розвивати галузь, виробляти сировину найвищої якості та по прийнятних цінах, а найголовніше розвивати села, більшість з яких наразі занепадають.

Якщо створити умови, то люди самі будуть кооперуватись та розвивати сільське господарство. Досвід 1990-х років показав, що фермерством почали займатися люди різних професій і це давало можливість реалізувати особистість і створити бізнес. Але, на жаль, чіткої держпрограми, кому, з ким кооперуватись і як це має відбуватися, у Міністерстві аграрної політики та продовольства України поки не існує. Проте це є ключовим напрямом державної підтримки у 2018 р., а також в бюджеті передбачено 4 млрд. грн. на обладнання для підвищення якості молока на селі [2]. Розвиток кооперативів є поштовхом для піднесення економіки України на новий рівень.

Список літератури

1. Виробництво продукції тваринництва в Україні. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Закон України «Про Державний бюджет України на 2018 рік» від 07.12.2017 № 2246-19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2246-19>.

УДК 331.2:631.11

Ткачук В. А.

д. е. н., професор кафедри економіки праці та соціального розвитку,
Національний університет біоресурсів і природокористування України,

Бодня В. І.

студент економічного факультету,
спеціальність «Економіка підприємства», ОС «Магістр»,
Національний університет біоресурсів і природокористування України

УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується необхідністю створення на підприємствах дієвої системи оплати праці. Збільшення вартості робочої сили, податкове навантаження на заробітну плату, заборгованість по заробітній платі – це

далеко не повний перелік проблем оплати праці, з якими роботодавці та робітники стикаються дуже часто, тому удосконалення системи оплати праці є надзвичайно актуальним завданням [1, с. 187], оскільки праця є найважливішим елементом витрат виробництва. Ефективне використання праці сприяє підвищенню її продуктивності, зниженню собівартості продукції, збільшенню прибутків та ефективності виробництва. Необхідною умовою правильного визначення оплати праці та дотримання принципів матеріальної зацікавленості працівників є добре продумана організація оплати праці в підприємстві [3].

Організація оплати праці – це система, що утворюється з певної кількості складових та елементів. Основними складовими організації оплати праці є форми та системи оплати, нормування, тарифна система та система преміювання [2, с. 264].

У сільському господарстві переважають традиційні форми оплати праці:

- відрядна форма;
- погодинна форма.

Форми оплати поділяють на системи. Під системою оплати розуміють спосіб сполуки основного рахунку і додаткової оплати, які забезпечують найбільш доцільне співвідношення між мірою праці та мірою заохочення, високу матеріальну зацікавленість працівників у досягненні найкращих результатів [3].

Виділяють такі системи оплати праці: тарифна система, безтарифна система, система плаваючих окладів, система оплати праці в комісійній основі [3].

Використання систем оплати праці дозволить з одного боку, зацікавити працівників у ефективній праці, з іншого – дає можливість роботодавцю завжди прогнозувати фонд оплати праці.

Головними вимогами до удосконалення організації заробітної плати на підприємстві, які відповідають інтересам як працівника, так і роботодавця, є забезпечення необхідного рівня заробітної плати за максимального зниження її затрат на одиницю продукції та гарантія підвищення оплати праці кожного працівника зі зростання ефективності діяльності підприємства [4].

Отже, удосконалення оплати праці на підприємстві матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів [5]:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;
- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;
- поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці).

Список літератури

1. Шахно А. Ю. Система грейдуння як сучасна форма оплати праці на підприємстві / А. Ю. Шахно // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6. – С. 187 – 194.
2. Колумбет О. П. Проблеми та напрямки удосконалення організації оплати праці / О. П. Колумбет, В. А. Рябчун // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Сер. : Економіка і управління. – 2012. – Вип. 21 – 22 (2). – С. 261 – 272.
3. Удосконалення оплати праці на с/г підприємствах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bukvar.su/botanika-i-selskoe-hoz-vo/32642-Sovershenstvovanie-oplaty-truda-na-s-h-predpriyatiyah.html>.
4. Удосконалення форм і систем оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://library.udpu.edu.ua/library_files/stud_konferenzia/2011_1/visnuk_34.pdf.
5. Крищенко К. І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. І. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4 – 10.

УДК 342

Букатова Д. М.

к. ю. н., доцент кафедри міжнародного приватного,
комерційного та цивільного права,
Київський національний торговельно-економічний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

Обравши стратегію сталого розвитку на найближчу перспективу, про що йдеться у відповідному Указі Президента України, Україна як суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава реалізує задекларовані принципи публічного управління шляхом розробки та впровадження реформ [1; 2, ст. 1].

На разі, однією з пріоритетних галузей реформування є фінансовий сектор в усіх його сегментах – ринках банківських та небанківських фінансових послуг, на фондовому ринку та ринку капіталу.

З огляду на необхідність поступової євроінтеграції, лібералізації фінансових ринків, збалансування економічних інтересів, через формування ринкового конкурентного середовища, українська держава має досягти ефективності реформи фінансового сектору шляхом проведення комплексних заходів щодо управління змінами в інституційному розвитку регуляторних органів, створення належної умов для забезпечення необхідної системи контролю та нагляду за учасниками фінансового ринку, а також вдосконалення механізмів захисту прав споживачів фінансових послуг.

Так, пріоритетні напрями реалізації реформ фінансового сектору України закладені в Комплексній програмі розвитку фінансового сектору України до 2020 року [3].

На тлі ключових положень даної Програми, особливу увагу привертає проголошена необхідність створення в Україні інституту фінансового омбудсмена.

Зазначимо, що саме завдяки становленню інституту фінансового омбудсмена можливо пришвидшити та забезпечити реформування цілісної системи захисту прав споживачів на ринках фінансових послуг. В першу чергу, дана установа буде захищати інтереси споживачів фінансових послуг та спростить процедуру врегулювання спорів між ними та самими фінансовими установами.

На жаль, в сучасних умовах функціонування фінансового сектору, жоден з державних або недержавних органів чи установ не наділений реальними повноваженнями щодо захисту прав та інтересів споживачів фінансових послуг. Звісно, в Україні існує певна система державних та недержавних інституцій, межа компетенції яких охоплює регулювання кожного з сегментів фінансового ринку України, зокрема до них належать: Національний банк України, Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку, Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, а також саморегулювні організації учасників ринків фінансових послуг.

Так, Національний банк України є центральним банком України, особливим центральним органом державного управління, основною функцією якого є забезпечення стабільності грошової одиниці України [4, аб. 1 ст. 2, ст. 6].

Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку та Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг є державними колегіальними органами, підпорядкованими Президенту України, підзвітним Верховній Раді України [5, п. 1; 6, п. 1]. Отже, обидві згадані Національні комісії здійснюють державне

регулювання ринку цінних паперів та ринків фінансових послуг відповідно, що відображено у нормативно-правових актах [5, аб. 2 п. 1; 6, аб. 2 п. 1].

Щодо саморегулювальних організацій, то вони діють як неприбуткові об'єднання фінансових установ, створені з метою захисту інтересів своїх членів та інших учасників ринків фінансових послуг та яким делегуються відповідними державними органами, що здійснюють регулювання ринків фінансових послуг, повноваження щодо розроблення і впровадження правил поведінки на ринках фінансових послуг та/або сертифікації фахівців ринку фінансових послуг [7, п. 9 ч. 1 ст. 1].

Таким чином, аналіз нормативно-правового забезпечення та практики діяльності вищезазначених структур, дозволяє зробити висновки про те, що жоден з них не здійснює безпосереднього захисту прав та законних інтересів споживачів фінансових послуг.

Натомість, споживачі в Україні в цілому державою і законом не захищені внаслідок декларативного характеру проголошених прав та відсутності механізмів їх реалізації та відновлення, про що зазначено в Концепції державної політики у сфері захисту прав споживачів на період до 2020 року [8].

Поява інституту фінансового омбудсмена, котрий буде виконувати роль медіатора у відносинах між споживачем та фінансовою установою, дозволить створити альтернативу державно-судовій системі захисту інтересів та порушених прав конфліктуючих сторін.

Обов'язковим постає питання нормативно-правового забезпечення діяльності фінансового омбудсмена в Україні. Зокрема, 22 лютого 2018 року до Верховної Ради України було подано проект Закону України «Про установу фінансового омбудсмена», яким передбачається можливість альтернативного (позасудового) врегулювання спорів між споживачем фінансових послуг та фінансовою установою, шляхом звернення споживачів фінансових послуг до установи фінансового омбудсмена [9]. Даний законопроект також визначає правовий статус установи фінансового омбудсмена як юридичної особи публічного права, що діє на підставі статуту, та не має на меті отримання прибутку.

Отже, установа фінансового омбудсмена – це структура, яка дозволить оперативно в позасудовому порядку розглядати спори між споживачами та фінансовими установами.

Адже, як стверджує практика судового вирішення подібних конфліктів, їх розгляд може тривати до двох років. Натомість, проект Закону України «Про установу фінансового омбудсмена» передбачає, що загальний строк розгляду спорів установою фінансового омбудсмена не може перевищувати 60 календарних днів з дати реєстрації заяви споживача фінансової послуги про розгляд спору установою фінансового омбудсмена [9, ч. 1 ст. 23].

З огляду на значні переваги впровадження інституту фінансового омбудсмена, існує і ряд неузгоджених питань, що потребують доопрацювання до моменту прийняття відповідного закону.

Зокрема, по-перше, необхідно визначити, яку юридичну силу буде мати рішення фінансового омбудсмена для сторін конфлікту. Проте, варто врахувати, що в жодному разі таке рішення не може позбавити конституційного права звернення до суду за захистом прав та законних інтересів учасників спірних відносин [2, ст. 55].

По-друге, незрозумілим залишається питання фінансування діяльності установи фінансового омбудсмен. Безумовно, з метою дотримання принципу фінансової незалежності та неупередженості в процесі прийняття рішень, відповідне фінансування діяльності даної інституції має здійснюватися саме за рахунок держави.

По-третє, з огляду на вже сформовану та існуючу систему захисту споживачів фінансових послуг належними органами державного влади, про які ми згадували вище, вкрай важливо нормативно усунути можливість дублювання їх повноважень установою фінансового омбудсмена.

Таким чином, підводячи ризик, слід зазначити, що реформування фінансового ринку передбачає актуальність та необхідність створення такої інноваційної для України інституції як фінансовий омбудсмен. На ряду з очевидними перевагами діяльності установи фінансового омбудсмена щодо захисту споживачів фінансових послуг, нагально необхідно нормативно врегулювати та закріпити організаційно-правові засади та межі його компетенції задля усунення розбіжностей та суперечностей в чинному національному законодавстві, а також ефективно захистити права та законні інтереси всіх без винятку учасників ринків фінансових послуг.

Список літератури

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
2. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/254k/96-vr.
3. Про затвердження Комплексної програми розвитку фінансового сектору України до 2020 року: Постанова Правління Національного банку України від 18 червня 2015 року № 391 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0391500-15>.
4. Про Національний банк України: Закон України від 20 травня 1999 року № 679-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/679-14>.
5. Положення про Національну комісію з цінних паперів та фондового ринку: Указ Президента України від 23 листопада 2011 року № 1063/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1063/2011>.
6. Положення про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг: Указ Президента України від 23 листопада 2011 № 1070/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1070/2011>.
7. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.07.2001 № 2664-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2664-14>.
8. Про схвалення Концепції державної політики у сфері захисту прав споживачів на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 березня 2017 року № 217-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/217-2017-p.
9. Про установу фінансового омбудсмена: проект Закону України від 22 лютого 2018 року № 8055 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63512.

УДК 323.1

Лесюк В. С.

студент,

Полтавська державна аграрна академія

Науковий керівник:

Калініченко О. В.

к. е. н., доцент,

доцент кафедри економіки та підприємства,

Полтавська державна аграрна академія

РЕАЛІЗАЦІЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ГРОМАДЯН У ПРОЦЕСІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІВ САМООРГАНІЗАЦІЇ

Успішність самоорганізації будь-якої громади залежить від динамічного та ефективного лідерства. Лідерство в громаді є складним процесом, який потребує високого рівня взаємовідносин між всіма членами громади. Також передбачає наявність в громаді послідовників та помічників в досягненні визначеної мети. Лідер громади будує відносини з членами громади на довірі, мотивуючи та надихаючи їх, ставлячи довіру в основу спільної діяльності. Лідер громади мотивує послідовників і контролює рішення поставлених завдань.

Лідер представляє своїй громаді світ у кращому і більш яскравому світлі. Проблеми, які стоять перед громадою, лідер перетворює на можливості для зростання, вдосконалення та успіху. Лідер не просто показує, як правильно виконати ту чи іншу роботу, він роз'яснює, для чого її потрібно зробити, а це дозволяє громаді виконувати свою роботу набагато краще. Лідер постійно нагадує своїй громаді, що мета, до якої всі вони прагнуть, є

благородною та суспільно корисною. Він добре розуміє, що будь-яка праця стане творчою і плідною тільки тоді, коли вона буде усвідомленою.

На нашу думку, принципи лідерства, які покликані допомогти завоювати авторитет у громади і створити в ній атмосферу взаємної довіри (рис. 1).

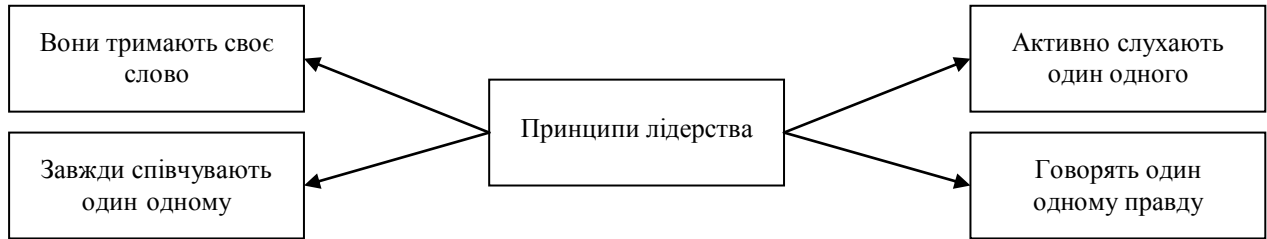


Рис. 1. Принципи лідерства

Джерело: авторська розробка

На нашу думку, довіра – це важливий та основний принцип, який відображає впевненість у добропорядності та прихильності іншої сторони, з якою довіряючий знаходиться у відносинах. Без довіри неможлива самовіддача ні в громадській організації, ні в сімейних відносинах. А без самовіддачі немає ні сім’ї, ні громадської організації.

На нашу думку, саме в цих принципах полягає секрет створення міцних взаємовідносин в громаді. Будь-який лідер громади, повинен виконувати ці чотири принципи, вони повинні стати невід’ємною частиною його стилю керівництва.

За результатами нашого дослідження, нами було визначено якості лідера громади, серед яких передусім ми виділяємо (рис. 2).

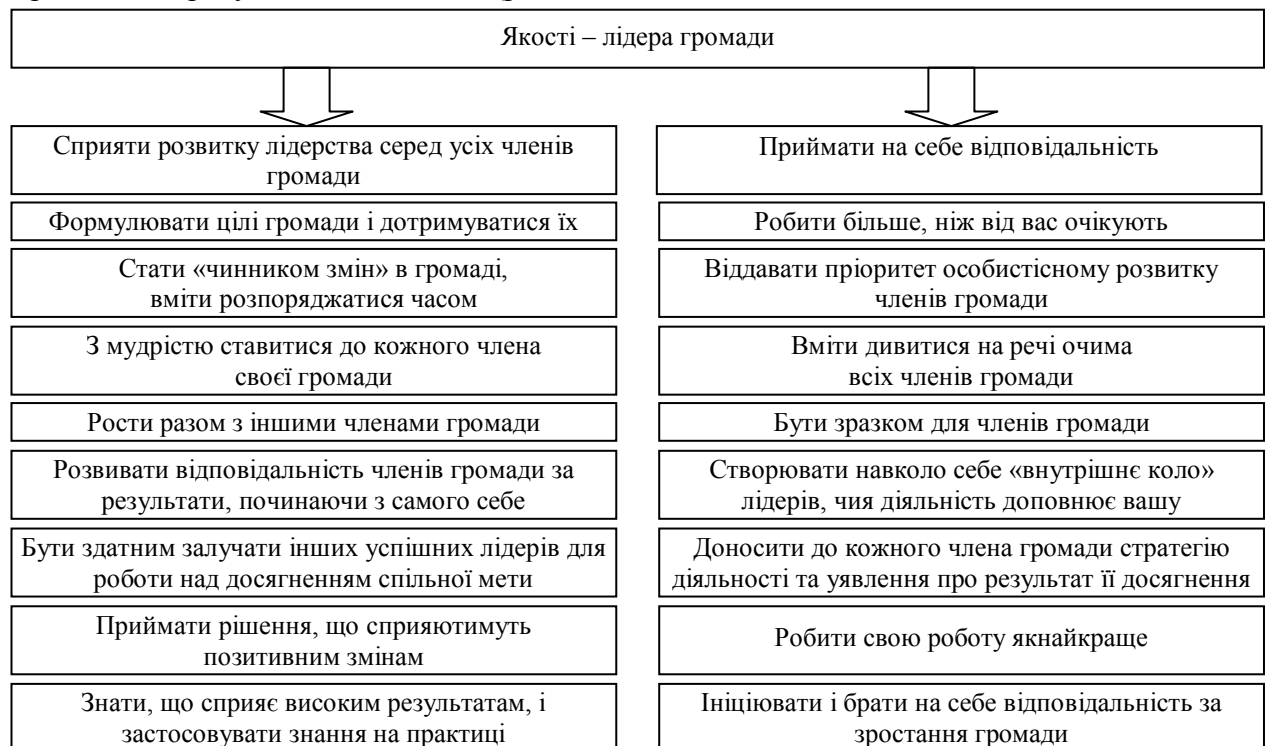


Рис. 2. Реалізація лідерського потенціалу лідера громади

Джерело: авторська розробка

Таким чином, розвиток громади багато в чому визначається рівнем участі громадян у вирішенні соціальних проблем. Головним і найбільш дієвим методом вирішення проблем успішної діяльності у будь-якій сфері діяльності виступає розвиток лідерства. Розвиток ефективного лідерства має реалізовуватися за схемою: лідерство індивідуальне, лідерство групи людей та лідерство громади.

СЕКЦІЯ 8

SECTION 8

**РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ
І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА
DEVELOPMENT OF PRODUCTIVE FORCES AND
REGIONAL ECONOMICS**

Прокоф'єва Г. С.

старший викладач кафедри економіки та моделювання ринкових відносин,
Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова,

Дмітрієва І. Б.

студентка 4 курсу,

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Глобалізація як головна тенденція розвитку світового господарства впливає на всі економічні процеси, що відбуваються на різних рівнях. Дослідженням її впливу займаються провідні вчені. Комплексність і багатогранність впливу глобалізації надає можливість відкривати нові аспекти даної проблеми. Особливої уваги заслуговує аналіз регіональних процесів, оскільки мезорівень взагалі є менш дослідженим у порівнянні з мікро- та макрорівнями.

В умовах глобалізації галузевий аналіз поступово відходить на другий план, натомість зростає значення територіального підходу, міжрегіональних пропорцій та зв'язків між регіонами.

Під впливом глобалізаційних процесів відбувається зміна ролі регіонів у національній економіці та у державному устрою. Регіон починає перетворюватися з адміністративно-територіального утворення на соціально-економічне та політичне. Регіон стає фактором забезпечення сталого розвитку національної економіки, набуває статусу суб'єкта міжнародних економічних відносин.

Регіональна економіка безпосередньо пов'язана з регіональним розвитком, з оптимальним веденням господарської діяльності на території регіону. В умовах глобалізації можливості регіональної економіки значно зростають. Регіональна економіка базується на людській діяльності, що здійснюється у просторі. Слід мати на увазі, що ресурси, ринки, виробництво розміщується в тих чи інших регіонах. При цьому ресурси та виробництво, а також споживання розподіляються в економічному просторі нерівномірно, а багато ресурсів не є мобільними, що створює просторову диференціацію факторів та умов розвитку і породжує нерівномірність регіонального розвитку. Глобалізація створює умови для зменшення нерівномірності і подолання репресивності розвитку деяких регіонів. Для регіональної економіки України це має особливе значення, оскільки вона характеризується значними диспропорціями. Проблема заключається в тому, що, з одного боку, регіональний розвиток в Україні відбувається у контексті системних трансформацій, які укладають регіональні процеси, а з іншого, вплив глобалізації має як позитивні, так і негативні наслідки [1, с. 85].

Оскільки ресурси обмежені і мають багатоцільове призначення, виникає проблема їх розділу та ефективного використання. Глобалізація створює умови для перерозподілу

ресурсів не лише в межах національної економіки, але й світової економіки в цілому. Негатив заключається в тому, що такий перерозподіл відбувається в інтересах більш розвинених країн. Україна вже відчуває наслідки такого впливу. Особливо це стосується трудових ресурсів, але з часом, якщо регіональна політика України не зміниться, інші види ресурсів також будуть втягнуті в процеси перерозподілу. У зв'язку з цим слід будувати регіональну економіку і формувати регіональну політику з врахуванням того, що економічні відносини більшості регіональних господарюючих суб'єктів високолокалізовані і складаються на певній території, а їх інтереси реалізуються в межах регіону.

В умовах глобалізації регіональна економіка знаходиться під впливом таких нових чинників як регіональні ринки, фінанси, підприємницьке середовище, ринкова інфраструктура, регіональна конкурентоспроможність, економічна та екологічна безпека регіонів, адаптивність до процесів інтеграції. Врахування названих чинників вимагає вдосконалення регіональної економічної політики. Одним з головних напрямів такого вдосконалення є децентралізація економічної влади, надання регіонам економічної самостійності та фінансової незалежності [2, с. 532].

Глобалізація ринків надає можливість підприємствам однієї галузі, що розташовані в регіоні, розвивати кооперацію у формі інноваційних структур, підприємницьких мереж, кластерів, які стимулюють структурну перебудову і економічний розвиток.

Розвиток регіональної економіки в сучасних умовах залежить також від інституціональної структури національної економіки. Особливе значення для регіону мають муніципальні підприємства, прибуток яких є джерелом доходів місцевих бюджетів. Важливу роль у розвитку регіонів відіграють державні підприємства.

В Україні чітко прослідковується залежність між кількістю великих державних підприємств і рівнем розвитку регіонів: в тих регіонах, де державні підприємства переважають, економічний розвиток значно вищий.

Важливим чинником ефективного функціонування регіональної економіки є малі та середні підприємства. В Україні малі підприємства – це, перш за все, суб'єкти ринкової інфраструктури у торгівлі, постачанні, збуті і заготівлях. Крім того, є малі підприємства у виробничій сфері та у посередництві. Розповсюдження малих підприємств – посередників сприяє ресурсному забезпеченню виробничих процесів і розвитку ринкової інфраструктури. Глобалізація надає нові можливості для розвитку малих і середніх підприємств, розширює сферу їх діяльності, створює умови для виходу на міжнародні ринки, що значно підсилює конкурентні переваги економіки регіону.

Таким чином, регіональна економіка України в умовах глобалізації набуває нових рис, в ній діють загальні закономірності і тенденції, які є специфічними для умов розвитку української економіки. Останні пов'язані з ефектом попереднього розвитку, тобто соціалістичного минулого, а також з трансформаційними процесами, з процесом переходу до ринкових відносин в усіх сферах економічної діяльності та на всіх її рівнях.

Список літератури

1. Семенов В.Ф. Регіональна економіка/ Навчальний посібник// В. Ф. Семенов, Т. О. Проценко: за ред. В. Ф. Семенова. – К.: «МП Леся», 2009. – 708 с.
2. Куцик П. О. Глобальна економіка: принципи становлення, функціонування, регулювання та розвитку: монографія / П. О. Куцик, О. І. Ковтун, Г. І. Башнянин. – Львів: видавництво ЛКА, 2015 – 594 с.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**ЕКОНОМІКА, МАРКЕТИНГ ТА ПРАВО:
ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ**

**Збірник тез доповідей Міжнародної
науково-практичної конференції
частина 1
(23 квітня 2018 р.)**

Українською та російською мовами

Відповідальна за випуск: Загородний І. Д.
Комп'ютерна верстка: Григоренко Л. О.

Підписано до друку 17.04.2018 р. Формат 60x90/16
Папір офсетний. Друк – ризографія. Умовн. друк. арк. 5,1
Гарнітура Times New Roman.
Наклад 500 примірників. Зам. № 5899

Надруковано у ФОП Гаража М. Ф.
Свідоцтво про державну реєстрацію серія В01 № 414919 від 20.01.2003 р.
36014, м. Полтава, вул. Шведська, 20-Б

Всі права захищені.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.



Офіційний сайт: <http://www.economics.in.ua>

