

Міністерство освіти і науки України
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (м. Дніпро, Україна)
Запорізька державна інженерна академія (м. Запоріжжя, Україна)
Інститут економіки ім. Паата Гугушвілі
Тбіліського державного університету імені Іване Джавахішвілі (м. Тбілісі, Грузія)
Клайпедський університет (м. Клайпед, Литва)
Вища Лінгвістична Школа (м. Ченстохова, Польща)
Регіональний філіал Національного інституту стратегічних досліджень
(м. Дніпро, Україна)
Університет прикладних наук (м. Міттвайда, Німеччина)
Університет професора доктора Асена Златарова (м. Бургас, Болгарія)
Мерія м. Громадка (Польща)

ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ 2019:
ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ
ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Збірник наукових праць
Міжнародної науково-практичної конференції

(Дніпро, 18–19 квітня 2019 р.)

У восьми томах

Том 8. Економіко-управлінські аспекти
розвитку соціально-економічних систем

Дніпро
Видавець Біла К. О.
2019

*Затверджено на засіданні вченої ради економічного факультету
(протокол № 7 від 25.03.2019)*

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Поляков М. В. – д-р фіз.-мат. наук, проф., член-кореспондент НАН України, ректор Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара, *голова оргкомітету*;

Гринько Т. В. – д-р екон. наук, проф., Заслужений діяч науки та техніки України, декан факультету економіки Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Грабчук О. М. – д-р екон. наук, доц., зав. кафедри фінансів Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Іванов Р. В. – канд. фіз.-мат. наук, доц., зав. кафедри економічної кібернетики Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Коваленко О. В. – д-р екон. наук, проф., зав. кафедри економіки підприємств Запорізької державної інженерної академії;

Абесадзе Р. Б. – д-р екон. наук, проф., директор Інституту економіки імені Паата Гугушвілі Тбіліського державного університету імені Іване Джавахішвілі;

Раманаускас Юліус – доктор габілітований, професор кафедри менеджменту Клайпедського університету;

Томаш Кук – віце-президент Вищої Лінгвістичної Школи;

Шевцов А. І. – д-р техн наук, професор, директор Регіонального філіалу Національного інституту стратегічних досліджень у місті Дніпро;

Серджио Велеско – д-р екон. наук, професор міжнародного менеджменту факультету економіки університету прикладних наук у місті Міттвайда;

Дімітров Іван – д-р екон. наук, проф., професор кафедри економіки та управління університету професора доктора Асена Златарова;

Даріуш Павліцин – мер міста Громадка (Польща);

Величко Л. А. – канд. наук з держ. упр., доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Гвініашвілі Т. З. – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара;

Олійник Т. І. – канд. екон. наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара.

Е 45 Економіка і менеджмент 2019: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф., 18–19 квіт. 2019 р. : у 8 т. – Дніпро : Видавець Біла К. О., 2019.

ISBN 978-617-645-326-0

Т. 8. Економіко-управлінські аспекти розвитку соціально-економічних систем – 2019. – 120 с.

ISBN 978-617-645-334-5

У збірнику надруковано наукові праці Міжнародної науково-практичної конференції, яка відбулася 18–19 квітня 2019 року в Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара.

Для студентів, аспірантів, викладачів ВНЗів та наукових закладів.

**УДК 336
ББК 65.01**

ЕКОНОМІКО-УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Golovan D.*, PhD Valuiskyi I.**

**Clearview Energy Inc. (United States of America),*

***Oles Honchar Dnipro National University (Ukraine)*

BUDGET DEFICIT IMPACT ON ECONOMIC DEVELOPMENT

For many decades in Ukraine, the planned economy was functioning, which required a full intervention and control by the government in all areas of the national economy. However, the events that took place in 1991, the collapse of USSR and the formation of independent countries, caused the gradual transition of former Soviet republics to a market economy. Currently, Ukraine is at the stage of formation and development of market relations. However, this requires the need to change certain principles/laws of operation of the national economy, because the market economy significantly differs from the planned economy and requires a completely different functioning mechanism.

The establishment of a complete market economy is not possible without reforming public finances and its important component – budgetary system. One of the characteristics indicators of budget policy is the existence/lack of budget deficit. It also characterizes the balance of the main financial document of each country – the budget. Therefore, the impact of the budget deficit on GDP, as one of the indicators of economic development in different countries, is becoming relevant.

Currently, one of the largest economies in the world (by GDP) is the United States. The U.S. is the perfect example of democracy, its people level of life (in education, healthcare, social security), legal system and other important indicators that characterize the country's development. However, along with the people's high level of rights and freedoms, and easiness of doing business, comes a rigid control system, for example, taxes and compliance with the legislation. All this is absolutely necessary for the steady economy development, an increase of GDP (annual increase of more than \$500 billion). However, the U.S. is also inherent in budget deficit in the formation and execution of the budget. In Fig. 1 the U.S. dynamics of GDP and US budget deficit in percentage to GDP is shown.

As shown in Fig. 1 The U.S. is inherent in a significant amount of budget deficit (484,600-665,370 MM US Dollar). In 2015, the budget deficit in percentage to GDP was 2.42%, which is less than in 2014 by 0.36 p.p. However, in 2016, this rate increased by 0.72 p.p. to 3.14%. In 2017 the growth of this index continues by 0.29 p.p. to 3.43%. This indicates the lack of a sufficient balance between fiscal incomes and expenditures.

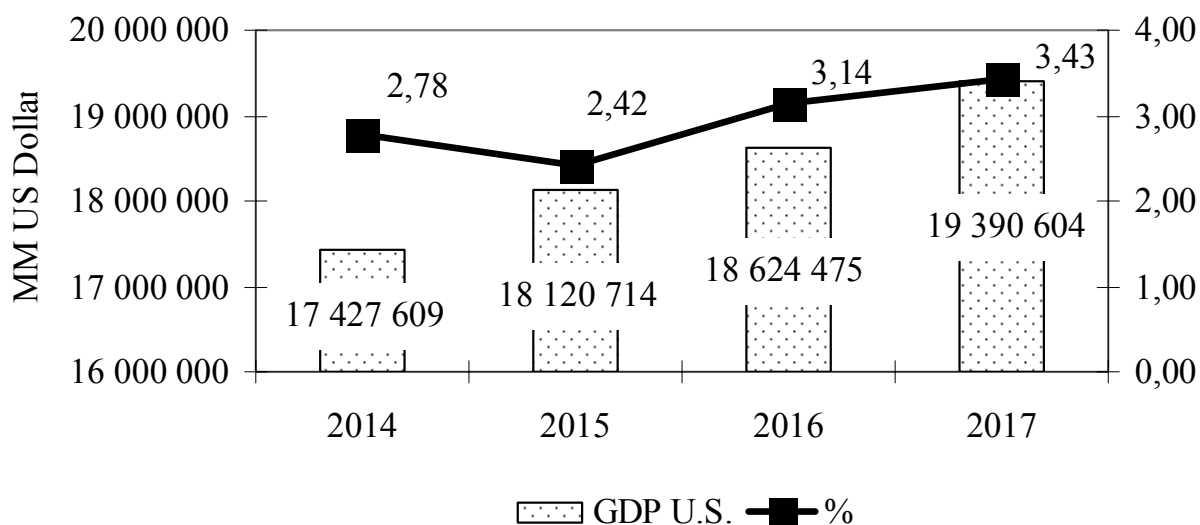


Fig. 1. The ratio of budget deficit to GDP in the U.S.
 Source: calculated by the authors based on the data [1; 4]

However, the U.S. GDP in 2014–2017 demonstrates the positive dynamics. Within four years GDP had increased by \$1,962,995 MM. The biggest GDP increase, comparing to the previous year, was in 2017 (+\$766,129 MM). Given the constant positive dynamics of GDP it can be said that the US has a stable economy development.

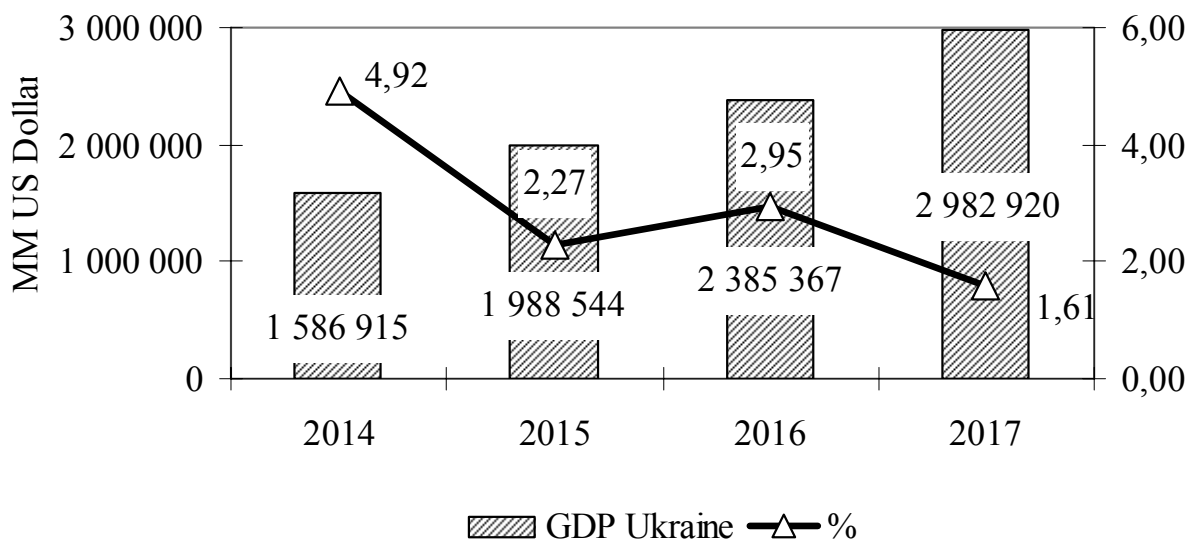


Рис. 2. The ratio of budget deficit to GDP in Ukraine
 Source: calculated by the authors based on the data [2; 3]

The budget deficit of Ukraine in percentage to GDP during 2014–2017, as shown in Fig. 2, demonstrates both positive and negative dynamics. In 2015, comparing to 2014, there was a significant reduction of this indicator (-2.65 p.p.). At the same time, there is also a significant increase in GDP (+ 25.3%). In contrast, in 2016, there was an increase of budget deficit in percentage to GDP by 0.68 p.p.. At the same time

there was a slowing down in growth rate of GDP (volume GDP compared to last year increased by 19.6%). In 2017, the reduction of budget deficit in the percentage of GDP by 1.34 p.p. was observed again, while the rate of GDP growth was increased by 25.1%.

Thus, the research shows the existence of a correlation between budgetary deficit and GDP in Ukraine. The analysis of the current state of the budget deficit and the GDP in the United States has shown that there is no direct dependency between these indicators (or there is a slight dependency). Therefore, the budget deficit in the developed countries has almost no effect on economic development. In countries such as Ukraine, however, the budget deficit is very dependent on the development of the economy. The above might be the case due to the existence/lack of a strong regulation of entrepreneurship as a driving force of the economy.

References:

1. GDP (current US\$) [Online]. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=UA>
2. Macroeconomic Indicators [Online]. URL: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=23487024&cat_id=57896
3. State Statistics Service of Ukraine [Online]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. US Federal Deficit by Year [Online]. URL: https://www.usgovernmentdebt.us/federal_deficit

Kot L., Kurinna I.

Oles Honchar Dnipropetrovsk National University (Ukraine)

MANAGEMENT BY THE PRODUCTION SYSTEM OF THE ENTERPRISE

Increasing the openness of the Ukrainian economy and strengthening international competition increases the problem of finding ways to increase the efficiency and competitiveness of domestic enterprises. There is a problem of the need to change the production system in the enterprise, reduce costs, increase productivity and improve product quality, which in the conditions of the crisis is necessary for enterprises.

To maintain the self-preservation potential at the desired level – the enterprise needs to organize the dynamic work of all production processes. First, it concerns the process of entering the system, which can be characterized, not only the structure and composition of the financial, labor, material and information resources received, but also the location of the enterprise in the external environment, the planned strategy and the dynamics of development. The procedure for access to the system must meet the requirements of the environment; in particular, the requirements of objects in it, the requirements of specific consumers, in the basis of this provide conditions for the restoration and development of all processes.

The quality of a production system usually finds expression in the effect of synergy, which manifests itself in the fact that the result of the system as a whole is

much higher than the sum of the individual results of individual elements (components of the system). In practice, this shows that from the same elements you can get systems with different or identical properties, but different levels of efficiency, depending on how these elements interact with each other, that is, how the system as a whole will be organized.

The efficiency of the production system depends on the expediency of using the resources available at the enterprise (raw materials, labor, capital, etc.), taking into account the production specificity of the enterprise and the specifics of its environment.

Worldwide experience in optimizing production systems is quite diverse and consists of managerial techniques that improve the organization of individual production processes by identifying and excluding «extra» manufacturing costs and the use of other non-capital-intensive ways to increase productivity.

Most domestic enterprises focused on optimizing a production system using Japanese experience, known as TPS – the Toyota Production System (Toyota Production System), which is considered a common model for organizing a production system. Toyota's automobile company developed its production system for about three decades from 1945 to 1975. This system has become popular and borrowed in America, in Western Europe, and in recent years in Ukraine. Western interpretation of the Japanese production system called Lean production or Lean manufacturing or simply Lean, that is, lean production.

Lean production / Lean manufacturing is a modern enterprise management approach aimed at improving the quality of work by reducing losses.

According to the concept of lean manufacturing, all activities of the enterprise can be classified as:

- processes and operations that add value to the consumer;
- processes that do not carry any value for the consumer.

Consequently, anything that does not increase the value for the consumer, from the point of view of economical production, falls under the article – losses, and should be eliminated.

«The purpose of the concept of economical production is to get rid of all kinds of losses and to maximize the efficiency of the use of resources through continuous and continuous improvement of all business processes of the organization, aimed at increasing customer satisfaction.

Savings objectives are:

- reduction of labor costs;
- reduction of terms of development of new products;
- reduction of terms of product creation;
- reduction of production and warehouse space;
- a guarantee of supply of products to the customer;
- maximum quality with minimal cost.

According to the Institute of economic production, the implementation of the concept of economical production can be reduced on average: the length of the production cycle by 50%, the volume of work in progress by 60%, the number of

cases of product processing by 70%, the required area by 30%, the time needed to adjust the equipment 65% « [2].

The main purpose of the introduction of the philosophy of lean production is to create the most efficient production system, and the main advantage of the methodology is the release of funds and the reduction of costs. In keeping with the philosophy of lean manufacturing, if there is a problem, then it should be sought not in the worker, but in the system. Ideally, all business processes in an enterprise must be built in such a way that it is simply impossible to make a mistake.

References:

1. Абдрахманова А. А. Теоретичні основи вимірювання ефективності соціально-економічних систем / А. А. Абдрахманова // Бізнес Інформ. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2012. – № 3. – С. 7–10.
2. Аванесова Н. Е. Стратегічне управління підприємством та сучасним містом: теоретико-методичні засади : монографія / Н. Е. Аванесова, О. В. Марченко. Харків. нац. ун-т буд-ва та архітектури. – Х. : Щедра садиба плюс, 2015. – 195 с.

Lihenko Yu., PhD Iakovenko V.

Oles Honchar Dnipro National University (Ukraine)

ANALYSIS OF THE CURRENT STATE OF UKRAINIAN INSURANCE MARKET

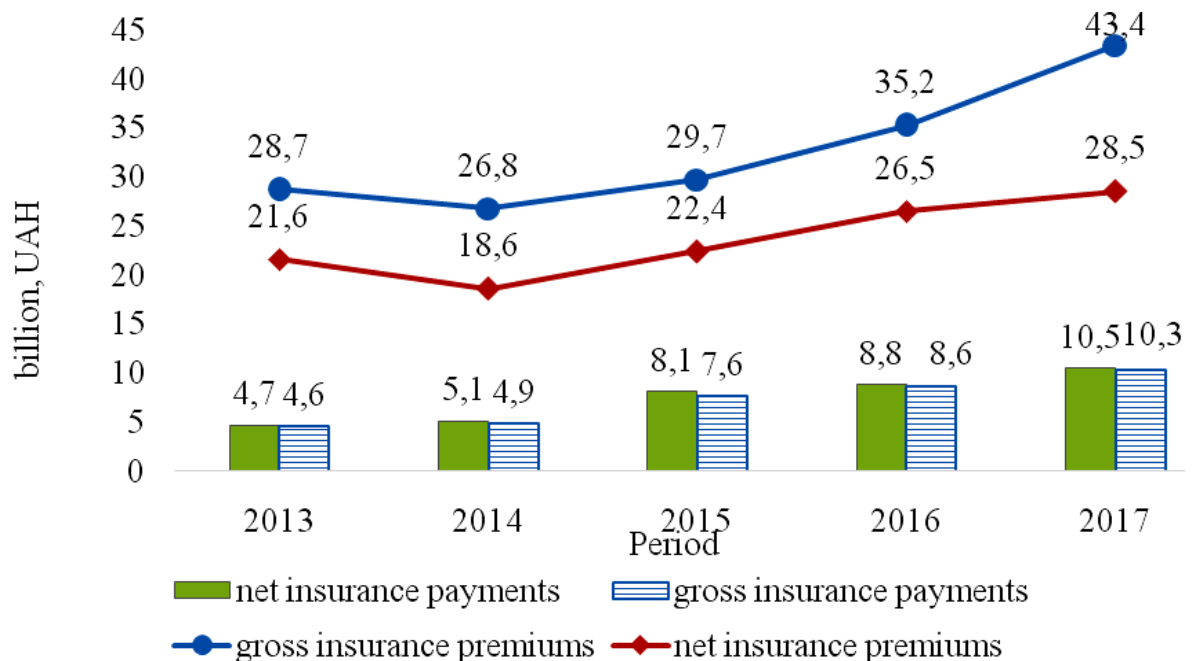
Insurance market is of the essential components of the market infrastructure and financial system of any country. A well-functioning insurance market plays the detrimental role in overall economic situation in the country as it contributes towards insurance environment that can provide insurance protection to business entities and individuals in connection with the consequences of insurance events. Thus, the existence of the developed insurance market with effective insurance system creates possibilities of financial guarantees for various economic entities, social stability in the society, as well as the country's economic security as a whole.

Market trends for net and gross insurance premiums and expenses show how functional the insurance market is.

Thus, the gross insurance premiums received by insurers for insurance and risks reinsurance in 2017 have grown by 1.5 times from UAH 28.7 billion in 2013 to UAH 43.4 in 2017. The uptrend was also recorded in net premiums that moved up from UAH 6.9 billion to UAH 28.5 billion during the period under review. Notably, the largest share of gross insurance relates to voluntary personal insurance (14.7%) and voluntary property insurance (55.2%).

The number of gross and net payments have also went up by approximately 2.5 times to UAH 10.5 billion and UAH 10.3, respectively over the last 5 years. The increase in Compulsory Motor Third Party Liability insurance (CMTPL; 46.8%), health insurance (16.3%) and financial risk insurance (17.6%) has led to the total growth in insurance payments. Despite the last type of insurance services, the first two types were one of the most unprofitable for insurance companies. The main

reasons for CMTPL insurance payments' growth were the lack of individual tariffs for customers, fraud cases, procrastination of the process and reluctance to pay full compensation to customers as well as increases of spare parts cost for automobiles. At the same time, the limited number of companies that provide health insurance have incurred losses due to high costs associated with the provision of medical service, exceptions in illnesses list and the high cost of services, medicines and medical equipment [3].



Graph. 1. Dynamics of key indicators of insurance activity in 2013-2017.

(Built by the author according to [1])

The ratio of insurance premiums to GDP is an important macroeconomic indicator of insurance market development. The average rate of this indicator in countries with market economy is 8-15%, while in Ukraine it was only 1.5% in 2017.

In conclusion, Ukrainian insurance market is one of the most important sectors of the national economy, which needs to be developed. The mistrust from almost half of Ukrainian citizens is caused by their ignorance of insurance companies' operation principles basis.

These are some general approaches to solve problems of our insurance market:

1. To form a clear concept of industry reform and improving state market regulation, in particular CMTPL and health insurances.

2. To create models of government support aiming to develop many insurance services;

3. To make the quality of domestic insurance services compare with European insurance services standards;

4. Design and implement measures aimed to promote insurance services among the Ukrainian citizens.

References:

1. Information on the state and development of the insurance market of Ukraine. [Electronic resource] – Mode of access: <https://www.nfp.gov.ua/ua/Informatsiia-pro-stan-i-rozvytok-strakhovoho-rynku-Ukrainy.html>
2. How CMTPL became unprofitable for insurance companies. [Electronic resource] – Mode of access: <https://www.forbes.ru/biznes/360513-zaehali-v-tupik-kak-osago-stalo-ubytochnym-dlya-strahovyh-kompaniy>
3. Expensive and unavailable. [Electronic resource] – Mode of access: <https://minfin.com.ua/ua/2015/12/25/13014183/>

Paraschenko K. O.

Oles Honchar Dnipro National University (Ukraine)

MANAGING INNOVATIONS IN THE PERSONNEL WORK

Very often, innovation is limited to the innovation process in science and technology, and moreover, innovation means fundamental changes in these areas, what is fundamentally wrong. Today, the business industry is quite tough, if the organization does not improve, does not use its opportunities for business development, then she has every chance to be on the brink of termination. In order to survive in such conditions it is necessary to rationally dispose of all kinds of resources. Recently, more and more attention is paid to the personnel of the organization – as the most important of the types of resources. The success of the organization depends first of all on the skills, skills, qualifications and responsibilities of the staff.

The key to the effective functioning of the institution is the continuous development of the management of the company and its personnel, the search for new approaches to the management of personnel. Today, the most relevant approaches to personnel management are:

1. Creating an innovative atmosphere in the company as a whole.
2. Implementation of innovations in human resources work [2].

Innovative approach is now very relevant when it comes to optimizing the structure of the firm in a context of global financial instability.

In today's world, an employee is not a gray mass, it's individuality. Such tendencies are interpreted by the modern market. So, not every organization was able to change in the new direction, but the obvious tendencies of such a principle. The vision of each employee of the individual, enables the staff manager to develop an effective system of personnel attestation, as well as a system of motivation for employees, a career development system, etc.

Managing innovations in human resources is a focused activity of the heads of institutions and departmental specialists to provide the most effective workforce to be restored on the basis of promising innovations for the prosperity of the institution.

Innovations in human resources work are any targeted action directed at managerial innovations in the workforce that are first used in the organization to improve the level of production efficiency, gain competitive advantage and, as a result, obtain additional profit [1]. Neutral and effective innovations have been set.

Neutral innovations in companies are carried out for two reasons: firstly, formal changes are necessary, methods and methods of personnel renewal are needed, and secondly, the human resources structure needs to be implemented. Most often, such innovations are financial, temporal or social costs, as opposed to effective innovation.

To neutral or ineffective innovations in the workforce include:

- 1) constant movement of personnel, without a clear program of further actions on new posts;
- 2) impossibility of the implementation of qualified specialists in corresponding positions at a specific period of time;
- 3) frequent use of modification innovations, instead of radical;
- 4) misunderstanding where to apply system innovations, and where private;
- 5) difficulty in training staffing for reformatting management positions;
- 6) rejection of innovative initiatives by management (equal rights, equal pay for work, etc.);
- 7) introduction of methods that complicate the work of innovative personnel;
- 8) the incompatibility of the conservative leadership with the dynamic team and vice versa;
- 9) an attempt to introduce changes in human resources policy, led by conservative leadership in the human resources system of the organization [4].

In general, the effectiveness of managing an organization depends on the communication process between the employees themselves and the management. Especially if the institution employs specialists with high innovation potential. Employees with this potential are able to quickly perceive new information, are ready to improve their professional skills, seek to achieve competitiveness through creative ideas, able to solve non-standard tasks and find new ways to solve standard issues [3].

The success of the company depends on the presence of innovators in the organization. It is difficult to isolate the limits of the identification of the innovator, as in the entire innovation process, but one can emphasize that most often innovators are creative individuals who act as initiators in creating something new. Decision-making regarding the implementation of innovations in personnel work depends on:

- the head of the institution;
- the head of the unit (where the innovation is planned);
- the head of the financial service (in case of acquisition of innovations);
- Head of Human Resources Management.

In cases where innovations are created directly in the institution, special units are organized, which ensure the development, implementation and maintenance of innovations in the personnel structure, although this way is very problematic. In order to facilitate this process, organizations conduct studies to determine the level of sensitivity of innovations to understand the reaction rate that characterizes readiness for competitive struggle. Innovative atmosphere in the company – the main factor of fruitful work. It is on this that foreign experts on the issues of management emphasize, even now, Ukrainian leaders came to realize this problem.

Today, there is a very high level of competition between companies, but if the organization seeks success and prosperity, it needs to modify the system of personnel management, depending on the requirements dictated by the market.

References:

1. Apopiy, V. (2011). Innovative aspects of the management of the personnel of trading enterprises: *Naukoviy Vistnik*. Poltava: Economical sciences, 2011. – 249 p.
2. Babintseva, Ye., Batova, K. (2016) Innovations in the field of personnel management: *Economics and management of innovative technologies*. Byelgorod. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/10/12657>
3. Vergun, V. (2015) Modern innovations in the company's personnel management system: *Naukoviy Vistnik*. – Mukachevo: Economics. – 98 p.
4. Dovgal, O. (2015) Innovative personnel management: *Efektivna ekonomica*. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_5_91.

Striukov V. V.

Oles Honchar Dnipro National University (Ukraine)

ECONOMIC AND ORGANIZATIONAL MECHANISM OF COMPETENCE MANAGEMENT IN VOCATIONAL EDUCATION

In the context of the dynamic development and globalization of the world and national economies, the workforce professional leadership becomes the country's strategic commodity, a factor of its security and achieving high living standards of the population. There is a significant dynamic transformation of the model of the employee and the requirements for his/her professional competence [1]. The global phenomenon becomes the shift in demand for labor to its higher qualifications and competencies. That is why even countries with an effective system of vocational training consider it necessary for its ongoing radical reform and improvement. This requires competitive pressure, an increase in the share of non-standard forms of employment, a steady tendency to «wash out» from the production process of jobs for low-skilled employees, and an increase in demand for workers assigned to employers profile of competence [2].

Competency approach is defined as the leading methodological benchmark for the development of modern education at all its levels. Competences is a higher, generalized level of skills and abilities, set of interrelated qualities of the student's personality (Fig. 1), given in relation to a certain range of educational disciplines and processes necessary for effective activity. Competence is the skill of a person with appropriate competence, including own personal attitude towards himself/herself and towards the subject of activity.

Vocational education is an integral part of Ukraine's educational system. This is a set of pedagogical and organizational and managerial measures aimed at ensuring the acquisition of knowledge, experience, and skills of a certain profession by citizens, development of their competence (Fig. 2) and professionalism, forming of general and professional culture [5]. One of the tasks of vocational education is

the formation of a professional culture of a future specialist [4], which is a derivative of general competence.

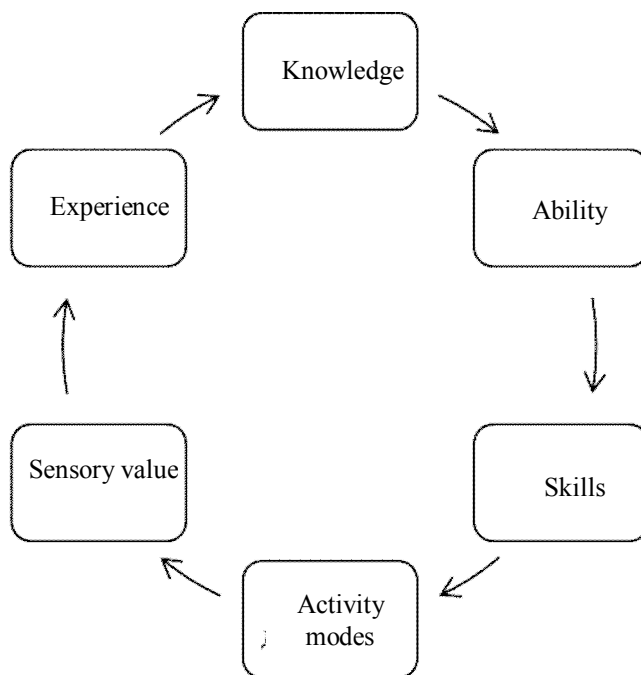


Fig. 1. Logical structure of the cycle of interrelated personality traits.
(Developed by the author)

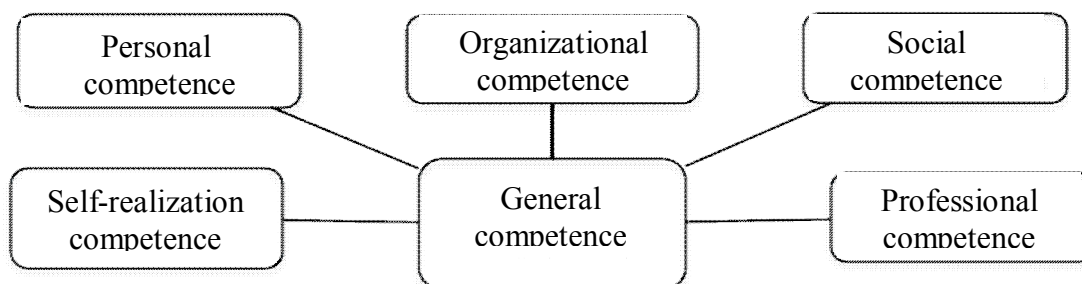


Fig. 2. Components of the student's overall competence
(Developed on the basis of the figure of S.M. Korchak [3])

The mechanism of competence management should be focused on developing solutions to practical situations in complex conditions, conditions with incomplete information, etc., and is a joint activity of a teacher – a student based on the ideas of the organizational and advisory role of the first, self-realization of the second and has its components: economic and organizational [3].

The mechanism of the competency management process should take into account the following features:

- the rapid aging of information, which leads to the need to sort knowledge and get rid of the outdated knowledge;
- accounting of the time factor in solving the issue of creating or acquiring additional competencies;

- the strongest assimilation of new work methods not only through their application but also through teaching others of these methods;
- the need for an integrated approach to the development of overall competence, as the development of one of its aspects, inevitably leads to a change in methods of work, which will result in the need to bring other components of overall competence into conformity.

Such a mechanism for managing competencies in vocational education can be described as follows:

1. Organizational component:

- the orientation of the entire process of studying the profession, the motivation of each stage from a professional point of view;
- use of practical, professionally oriented situations as the basis of activity;
- the fastest transition from model to independent problem solving;
- the predominant use of active, innovative methods of projective, research and problematic ones;

- obligatory reflection of their actions by students/teachers.

2. Economic component:

- stimulation of the staff of the educational institution;
- analysis of the activity of the staff of the educational institution;
- forecasting of the competence of the staff of the educational institution.

Taking into account the components and peculiarities of the mechanism of competence management in vocational education, modern trends of globalization, and increasing competition, highlight the quality of the institution, such as flexibility and adaptability, depending on the ability of both individual teachers and entire institution to accumulate experience and learn on its basis.

In the period of deep economic and political crisis in Ukraine, there are still many unresolved issues regarding the development and implementation of an effective organizational and economic mechanism for the management of competences in vocational education, which determines the feasibility of further research in this area.

References:

1. Вакуленко Н. В. Обґрунтування організаційно-економічного механізму управління освітніми послугами в регіоні / Н. В. Вакуленко, В. І. Запоточний // Електронний науковий архів Науково-технічної бібліотеки Національного університету «Львівська політехніка» 2010. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/20283/1/9-39-43.pdf>
2. Гемма М. Д. Методологічні засади організаційно-економічного механізму професійного навчання / М. Д. Гемма // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 345–350.
3. Корчака С. М. Компетентність персоналу як складова стратегічного управління підприємством / С. М. Корчака // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 4(3). – С. 220–223.
4. Крупський О. П. Професійна культура майбутнього менеджера: психолого-педагогічні аспекти й чинники формування / О. П. Крупський, Є. В. Намлієв // Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі : монографія / кол.

авторів; ред. О. О. Лаврентьевої, О. П. Крупського, Є. В. Намлієва. – Дніпропетровськ: Акцент ПП, 2014. – С. 258–282

5. Проект концептуальних засад реформування професійної освіти України «Сучасна професійна освіта» від 16.05.2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/>

К. соц. н. Бержанір А. Л.

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини (Україна)

ТРАНСПАРЕНТНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК ПОКАЗНИК ЙОГО СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Функціонування і розвиток сучасної ринкової економіки потребує належного рівня інформаційного забезпечення. Великі обсяги інформації, якими оперує бізнес, стають необхідним чинником забезпечення його конкурентоспроможності. У таких умовах обмін інформацією є базисом основних економічних процесів від виробництва до споживання.

Особливої значущості проблема транспарентності набуває за умов ведення соціально відповідального бізнесу, який не стане реальністю без прозорості прийняття економічних рішень з урахуванням соціальних і екологічних наслідків для підприємців та суспільства. У науковій літературі вказується [1, с. 33], що розвиток інновацій вимагає удосконалення вертикалі управління у бік розширення дії принципів конкурентності, плюралізму, відкритості, діалогу, тобто тих основ, на яких ґрунтується діяльність громадянського суспільства. Здатність органів влади та бізнесу до консолідації заради впровадження та стимулювання інновацій – один з найважливіших критеріїв постіндустріальної цивілізації, найважливіший ресурс подолання технологічної відсталості.

Визначаючи сутність транспарентності бізнесу, Л. Т. Богуцька вказує [2, с.151], що це достовірне і неупереджене представлення інформації про діяльність суб'єкта господарювання щодо всіх активів та зобов'язань, а також наявність пояснення, що достатні для об'єктивного уявлення про фінансовий стан підприємства. На нашу думку, транспарентність соціально відповідального бізнесу – це добровільне оприлюднення результатів діяльності компаній з реалізації соціальних та екологічних заходів, спрямованих на задоволення інтересів і потреб стейкхолдерів.

Починає створюватись нова ринкова парадигма, відповідно до якої підприємці, традиційно зосереджені на зростанні прибутковості бізнесу, враховують у стратегіях ризику і можливості, пов'язані із якістю людського капіталу, корпоративного управління, впливом їх діяльності на суспільство і навколишнє середовище, тобто намагаються реалізовувати політику невіддільності сталого розвитку і економічного зростання та освіти, охорони здоров'я, поліпшення соціальної інфраструктури.

Створений в Україні Центр «Розвиток КСВ», починаючи з 2011 року за міжнародною методикою, розробленою Beyond Business (Ізраїль) і Центром, визначає Індекс прозорості найбільших українських компаній. За цією

методикою [3] оцінюється як політика, так і висвітлення результатів її впровадження за всіма аспектами соціальної відповідальності – управління, чесні операційні практики, права людини і трудові практики, захист довкілля, відповідальне споживання та відносини з громадою.

У 2017 році оцінювалися компанії, які увійшли до топ-100 найбільших платників податків в Україні у 2017 році за даними Державної фіскальної служби, та топ-10 найбільш прозорих компаній відповідно до минулорічного Індексу прозорості. Серед них: 20 компаній державної форми власності та 79 приватної, 22 міжнародні компанії (або їхні дочірні компанії) та 77 національних[3].

До десяти найкращих компаній увійшли ПАТ «Миронівський хлібопродукт», ДТЕК, ДП «НАЕК «Енергоатом», АрселорМіттал Кривий Ріг, ДП «НАЕК «Укренерго», ТОВ «Лайфселл», ПАТ «НАК Нафтогаз України», ТОВ «Нова пошта», СКМ, ПАТ «Карлсберг Україна». Серед ТОП-10 – 3 державні компанії: ПАТ «НАК Нафтогаз України», ДП «НАЕК «Укренерго» та ДП «НАЕК «Енергоатом»[3].

Здебільшого на корпоративних сайтах зустрічається інформація про практику трудових відносин, розвитку і підтримки громад та охорони довкілля. Найменше висвітлюються питання винагороди керівництву, програми впровадження КСВ в ланцюг постачання та політика відповідального маркетингу. Як і в попередні роки, здебільшого українські компанії не висвітлюють результатів своєї КСВ-діяльності. Вимірюють їх переважно тільки ті компанії, які готують звіти. Навіть вони не завжди надають цю інформацію у відповідних розділах сайту [3]. Рис. 1 ілюструє середній рівень розкриття інформації вітчизняними компаніями у 2012–2017 роках.

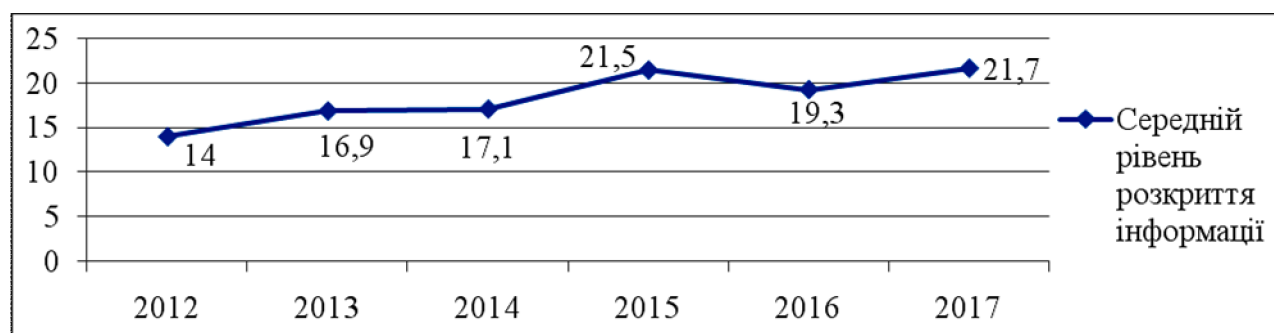


Рис. 1. Середній рівень розкриття інформації підприємствами України у 2012–2017 рр., %
(джерело: складено автором за [3])

Отже, у нашій державі існує необхідність подальшого розвитку соціального відповідального бізнесу, а разом з ним і поглиблення транспарентності його нефінансової звітності. Це сприятиме прийняттю оптимальних управлінських рішень, забезпеченню співпраці та діалогу з усіма зацікавленими особами. Прозорість нефінансової звітності компаній створює надійну основу для реалізації корпоративної соціальної відповідальності бізнесу і, як наслідок, впливає на підвищення ефективності соціально-економічного розвитку держави.

Список використаних джерел:

1. Бержанір А. Л. Світовий досвід забезпечення взаємодії влади та бізнесу в економічних системах // Вісник Донецького національного університету. 2015. Серія Економіка і право. – № 1. – С. 32–35.
2. Богуцька Л. Реалізація принципів прозорості суб'єктами господарювання // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – 2017. – № 4. – С. 149–158.
3. Індекс прозорості сайтів українських компаній-2017 / Зінченко А., Резнік Н., Саприкіна. – М., 2018. – 28 с. – URL: <http://csr-ua.info/csr-ukraine/library> (дата звернення: 12.03.2019).

Богомол О. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН
НА ПІДПРИЄМСТВІ НА ПРИНЦИПАХ СОЦІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Система соціально-економічних відносин на підприємстві умовно може бути поділена на дві складові: соціальну та економічну (рис. 1). Перша, передусім, стосується соціально-трудових відносин (тобто відносин між підприємством та найманими працівниками). Друга передбачає взаємодію підприємства із зовнішнім середовищем на засадах господарського розрахунку.

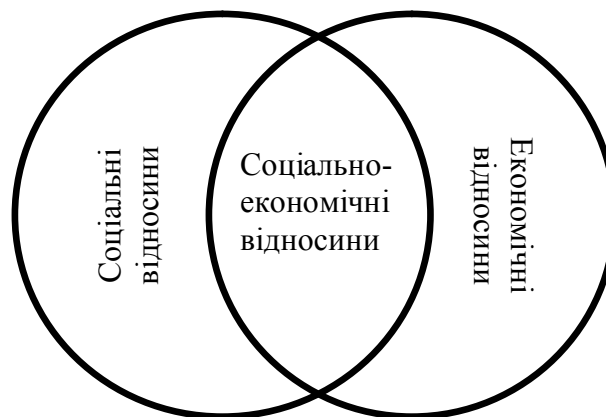


Рис. 1. Система соціально-економічних відносин на підприємстві

Перетин цих двох складових свідчить про їх взаємопроникнення. Так, у відносинах підприємства з працівниками важливу роль відіграють економічні методи та економічні важелі управління, а у взаємовідносинах з контрагентами та, особливо, споживачами вагомим значення набуває питання соціальної справедливості при розподілі ресурсів між учасниками економічних процесів.

Для позиціонування соціальної активності багато підприємств прагнуть декларувати принципи соціально відповідальної поведінки в стратегіях розвитку. Першим кроком до практичної інтеграції є розробка елементів соціальної політики [1], тобто формалізація підходів, використовуваних на підприємстві при наданні гарантій своїм співробітникам, розвитку партнерських стосунків та практик етичного

ведення справ з клієнтами і постачальниками, а також формуванні внеску у розвиток місцевого співтовариства.

Стратегічне сприйняття соціальної відповідальності базується, як правило, на досвіді керівництва підприємства. Дослідники В. Драгомир і Е. Анхель відмічають, що стратегія просування принципів соціальної відповідальності має базуватися на певних принципах:

- усвідомлення добровільної природи усіх дій, пов'язаних із соціальною відповідальністю;
- потреба у забезпеченні достовірності інформаційної бази, доступної стейкхолдерам, прозорості практики застосування компонентів соціальної відповідальності;
- забезпечення залучення локальної спільноти до соціальної діяльності, яка створює додаткову додану цінність в організації [4].

Соціальна політика є сполучною ланкою між корпоративною стратегією і принципами соціально відповідальної поведінки, вона торкається, передусім, працівників організації і їх соціального оточення (внутрішнього соціального середовища). Вона фіксує наміри керівництва в області дотримання інтересів стейкхолдерів і відображає необхідний склад фінансових й інтелектуальних ресурсів, організаційного досвіду, репутації, наявних у підприємства для реалізації соціально відповідальної поведінки і соціальних проектів.

Елементи соціальної політики можна простежити на усіх рівнях і процесах усередині організації – від практики найму співробітників, їх кар'єрного просування, навчання і розвитку до принципів охорони праці, екологічної безпеки і побудови ефективної соціальної інфраструктури.

Ці елементи мають підкреслювати принцип добровільності і переваги зобов'язань і гарантій над мінімальними, встановленими законодавством. Також доцільно визначити напрями розвитку соціальної відповідальності підприємства. В той же час підприємство має окреслити межі свого впливу у соціальній сфері, позначивши по кожному напрямку готовність здійснювати безоплатну підтримку, співфінансування або фінансування на пільговій основі, надання об'єктів у тимчасове користування, допомогу в пошуку оптимальних рішень або знижки для доступу до об'єктів соціальної інфраструктури.

Соціальна політика також має відображати принципи і межі розкриття інформації про соціальну активність й інвестування – по кожному з напрямів інвестування враховується область розкриття інформації. Наприклад, підприємство може декларувати кількість співробітників, що пройшли навчання, сукупні витрати на програми навчання, при цьому не розкриваючи інформацію в області технологій навчання і підходів, що реалізуються. Рівень розкриття інформації може бути оцінений за допомогою інструментів міжнародної ініціативи нефінансової звітності [5], підприємство може також декларувати в соціальній політиці факт офіційної участі у цій ініціативі.

Механізм реалізації соціальної відповідальності передбачає проведення на основі соціального проектування ряду послідовних етапів в області постановки

завдання розробки і декларування соціальної політики, формування портфеля соціальних проектів і розробки на його основі соціальної звітності з подальшим позиціонуванням стратегічних соціальних ефектів.

Список використаних джерел:

1. Одегов Ю. Г. Корпоративная социальная политика и социальная ответственность бизнеса / Ю. Г. Одегов, Е. В. Логинова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2013. – № 1. – С. 19–26.
2. Попова Е. В. Инструментарий развития социальной ответственности промышленного предприятия: дис. ... канд. экон. наук; 08.00.05 / Попова Екатерина Владимировна. – Сургут, 2015. – 162 с.
3. Таран-Лала О. М. Функціонування соціально-економічних систем: теорія та практика: монографія / О. М. Таран-Лала. – Полтава : ПУЕТ, 2016. – 332 с.
4. Creceru A.F., Radulescu V. Social responsibility of the organization to customers through corporate communication / Romanian Journal of Marketing. – Nr. 3, 2014. – P. 73–76.
5. Global Reporting Initiative (official website – офіційний сайт) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>.
6. Żywicka A., Zasada zrównoważonego rozwoju a prowadzenie działalności gospodarczej na przykładzie działalności w zakresie obrotu środkami ochrony roślin lub ich konfekcjonowania, [w:] Działalność gospodarcza na obszarach chronionych, R. Biskup, M. Pyter, M. Rudnicki, J. Trzewik (red.), KUL, Lublin 2014.

Варцаба О. А., Курінна І. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ВПЛИВ ДЕМОГРАФІЧНОГО СТАНУ
НА ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Дніпропетровська область є однією із потужніших в країні, відноситься до числа регіонів, які називають старопромисловими. «Характерними особливостями її є потужний природно-ресурсний потенціал, високий рівень економічного розвитку, і водночас – надзвичайно складна, негативна екологічна ситуація. Все це в комплексі створює важкі умови для життєдіяльності населення, формує складну демографічну ситуацію. Демографічна ситуація області сформувалась під впливом різних факторів, насамперед, це пов'язано з високим економічним розвитком території, що в свою чергу впливає на структуру населення та її розміщення» [5].

Дніпропетровська область – одна із найбільш заселених в Україні, має особливі можливості відтворення та розміщення населення.

Незважаючи на деякі позитивні тенденції, демографічна ситуація у Дніпропетровській області залишається складною, і, якщо скорочення і надалі відбуватиметься такими ж темпами, то дуже скоро суттєво скоротиться кількість мешканців області, і можливо м. Дніпро втратить статус «міста з мільйонним населенням». Сучасні демографічні процеси в області мають негативні ознаки: скорочення чисельності населення, від'ємний його приріст, від'ємне сальдо міграції [1].

Чисельність молодшої групи населення області щороку зменшується, це пояснюється низькими показниками народжуваності, через переорієнтацію основних життєвих принципів, підвищенням віку формування сімей, прагненням до кар'єрного росту та інш. Низький рівень народжуваності і доволі високий рівень смертності, що в сукупності призводить до скорочення населення, супроводжується практично невинним зростанням кількості осіб старше працездатного віку, тобто відбувається «старіння населення».

Середня вікова група є найчисельнішою. Спостерігається велика частка іммігрантів працездатного віку, оскільки область є однією з найбільш розвинених в Україні.

В умовах посилення деструктивних процесів в суспільному житті України в цілому, та Дніпропетровському регіоні є негативні зрушення в структурі причин смертності. Великі диспропорції у доходах населення, підвищення рівня безробіття та погіршення умов праці негативно позначилися на стані здоров'я населення та показниках його відтворення. В цілому, демографічна ситуація Дніпропетровської області може бути визначена як несприятлива, хоча і поєднується з досить високим рівнем економічного розвитку.

Зміна кількості дітей шкільно-дошкільного віку, літніх людей, людей працездатного віку викликано зменшенням чисельності народжених та старінням населення. Зміни, що стосуються населення, впродовж майбутніх років будуть визначати економічну, соціальну та бюджетну ситуацію в області. «Вчасне виявлення тенденцій демографічного розвитку населення дійсно впливає на кількість робочої сили в області. Дохід регіону залежить від демографічних характеристик населення працездатного віку та показників демографічного розвитку [3].

Через зміну пенсійного віку для жінок навантаження на національний бюджет буде меншим, оскільки жінки платитимуть податок на дохід довше, а йтимуть на пенсію пізніше. Оскільки частка мешканців міста, старших за пенсійний вік, зростатиме, відбудеться більше зміщення вбік категорії осіб 65 років і старші, які потребують значно більше медичних послуг та кращого доступу до лікарів і лікарень [2].

Для покращання демографічної ситуації в області необхідно приділити увагу вирішенню певних короткострокових та довгострокових завдань, а саме:

- економічному забезпеченню відтворення населення;
- соціальному захисту людей похилого віку, багатодітних сімей;
- забезпеченню доступності висококваліфікованої медичної допомоги та високоякісної освіти;
- вирішенню гендерних проблем;
- зниженню масштабів вживання тютюну, насамперед молоддю;
- формуванню культури вживання алкогольних напоїв.

Список використаних джерел:

1. Крючков Г. Демографічна криза в Україні: причини і наслідки//Персонал. – 2003.
2. Лібанов Е. Як подолати демографічну кризу//Праця і зарплата. – 2007. – №12.

3. Кіндякова К. С. Демографічні тенденції розвитку регіонів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2012-1/doc/2/02.pdf>
4. Кошулько О. В. Демографічна ситуація в Україні, її регіональні особливості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://confer-dsum.ucoz.ua/_fr/0/2052439.pdf
5. Тімар І. В. Перспективи розвитку промислового туризму в Дніпропетровській області / І. В. Тімар // Проблеми економіки: нові ринки та нові напрямки розвитку: матеріали науково-практичної конференції (м. Дніпропетровськ, 6–7 лютого 2015 р.) – Дніпропетровськ: НО «Перспектива», 2015. – Ч.3 – С. 11–14.

К. держ. упр. Величко Л. А., д. е. н. Величко О. П.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ В УКРАЇНІ

Світовий досвід свідчить, що дуже часто вирішальною умовою досягнення успіху у будь-якій справі є ефективне управління. Сьогодні менеджмент займає важливе місце в тому числі і в галузі освітніх послуг [1; 4]. Тому організація управління в сфері вищої освіти України, яка буде побудована на реальних глибоких демократичних засадах, може забезпечити значне покращення якості роботи сучасних вищих навчальних закладів (ВНЗ).

За останні роки суттєво змінилося середовище, в якому працюють ВНЗ України: відбулися структурні зміни на ринку праці, більш динамічними та гнучкими стали вимоги до підготовки фахівців, значно підвищився рівень конкуренції на ринку освітніх послуг, підприємства все більше беруть до уваги не стільки наявність диплому про вищу освіту, скільки рівень знань та здібностей випускника університету.

Останнім часом відбувся значний прогрес і у наданні українським ВНЗ статусу академічної автономії, що є загальноприйнятою практикою більшості успішних країн. Це має підвищувати рівень відповідальності самих університетів і стимулювати їх до розробки нестандартних освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм. Метою яких є забезпечення прогресивного розвитку та підвищення власної ефективності на ринку освітніх, наукових та консультаційних послуг [2].

У той же час значна частина сучасних вищих навчальних закладів України (перш за все державної форми власності) за своїм змістом залишаються установами з бюрократичним типом організації діяльності. В умовах світової глобалізації це суттєво стримує прогресивний розвиток вітчизняної освіти та послаблює конкурентні позиції більшості українських ВНЗ на європейському ринку. Більше того, навіть у порівнянні з багатьма вищими пострадянськими країнами, провідні українські університети нині стали суттєво поступатися у рейтингах [3].

Така ситуація вимагає прогресивних регуляторних змін, які стимулюватимуть внутрішньо університетські реформи.

З огляду на це в Програму реалізації «Стратегії реформування вищої освіти України» доцільно включити низку ефективних мотиваційних механізмів щодо постійного поліпшення якості роботи вишів.

Одним із таких механізмів може стати пов'язування ліцензійних обсягів набору студентів із результатами щорічного професійного, комплексного та об'єктивного оцінювання діяльності ВНЗ. Для цього варто сформувати систему нових нормативних показників.

Отже, коригування поточного річного ліцензійного обсягу за всіма акредитованими програмами ВНЗ має відбуватися щорічно на коефіцієнт зміни позиції цього навчального закладу у прозорому, об'єктивному загальноукраїнському рейтингу.

Така система стимулюватиме як державні, так і приватні ВНЗ до постійного якісного посилення напрямів роботи «слабких ланок» та кумулятивного поліпшення загальної якості освітніх, наукових і консультаційних послуг навчального закладу. За цих умов раніше досягнуту у рейтингу позицію можна буде, як мінімум утримувати лише через подальший прогресивний розвиток навчального закладу («найміцніше на ногах стоїть лише той, хто рухається»).

Таким чином, позитивна зміна річної рейтингової позиції ВНЗ стає одним із чинників збільшення попереднього ліцензійного обсягу набору студентів, або ж його певним компенсатором при незначних наборах попередніх років.

Головне завдання – сформувати максимально несуперечливу і об'єктивну рейтингову систему на основі низки публічних зовнішніх показників діяльності ВНЗ (наприклад, середній рівень заробітної платні випускників, наявність програм «Подвійних дипломів», рівень академічної мобільності викладачів і студентів, кількість публікацій у Scopus та Web of Science, імпакт-фактор періодичних наукових видань університету, індекс Гірша за Scopus ВНЗ та працівників і т. ін.). Принципово, що обчислення більшості показників необхідно здійснювати у розрахунку на штатну одиницю НПП конкретного вишу.

Отже, найкращим стимулом для інноваційного розвитку та постійного поліпшення якості українських університетів стане саме потужне багатовекторне конкурентне середовище. Унаслідок цілеспрямованої реалізації такого управлінського підходу (мотивація як до кількості, так і до комплексної якості), конкурентні позиції більшості наших вишів на ринку вітчизняних та європейських освітніх послуг отримають кращі перспективи для динамічного зростання.

Список використаних джерел:

1. Agasisti, Tommaso, & Carmen Pérez-Esparrells (2010). Comparing efficiency in a cross-country perspective: The case of Italian and Spanish state universities. *Higher Education* 59: 85-103.
2. Velychko, O., & Velychko, L. (2018). Matrix structures in management of quality of educational and scientific work of Ukrainian universities. *Problems and Perspectives in Management*, Vol. 16, Issue1, pp. 133-144.
3. Velychko, O., Velychko, L., & Kharytonov, M. (2018). Managing Efficiency in Higher Education: A Case of Ukrainian Universities. *Social Sciences*, Vol. 7, No. 8, pp. 138-152.
4. Yang, Rui (2015). Reassessing China's higher education development: A focus on academic culture. *Asia Pacific Education Review* 16: 527-35.

Герман Г. В., к. н. д. у. Ізюмська В. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМ БОРГОМ УКРАЇНИ

Для більшості країн світу державний борг, що постійно накопичується, вважається передумовою нестабільності. Проте уряди цих країн неохоче відмовляються від запозичень як джерела фінансування, особливо в періоди надзвичайно високого попиту на державні витрати (війни, стихійні лиха, економічні кризи). Залучення державного боргу, з одного боку, це небезпека, що зростає внаслідок надмірного користування вигодами боргу, з іншого боку, вимагає постійної виваженості при використанні цього інструменту фінансової політики. Останнім часом зростаючий державний борг (через низку об'єктивних та суб'єктивних причин) є значною дестабілізуючою проблемою для України.

Вивченню проблеми державного боргу, його впливу на економічну систему країни, боргової безпеки приділяли багато уваги у своїх працях як вітчизняні (А. Гальчинська, А. Єріна), так і зарубіжні (Є. Ясин, Є. Гавриленков, А. Саркіянц, А. Іларіонов) вчені.

Існування в економіці державного боргу є зрозумілим фактором. Адже держава намагається використати свої ресурси з найбільшою ефективністю та допускає дефіцит бюджету, і щоб його покрити залучає додаткові кошти на внутрішньому або зовнішньому фінансових ринках. Ці кошти залучаються для використання як у державному секторі економіки, так і для ефективного трансформування у дохідну частину бюджету [2].

Державні запозичення не завдають шкоди економіці, якщо оптимально використовуються можливості, надані боргом. Важливо дізнатися, який рівень бюджетного дефіциту є прийнятним для держави і як ним можна управляти за певних економічних умов. При виборі критеріїв, необхідних для визначення прийняттого рівня дефіциту бюджету, необхідно проаналізувати можливість застосування цих критеріїв, наприклад, через засоби прогнозування.

Поточна економічна ситуація в Україні характеризується загрозливим борговим навантаженням, яке є одним із найсерйозніших факторів гальмування розвитку економіки країни.

При аналізі державного боргу важливим є дослідження динаміки відношення сукупного державного боргу до ВВП країни, тому що він є центральним узагальнюючим показником боргової безпеки країни.

Слід зазначити, що існують різні підходи до визначення граничного значення відношення державного боргу до ВВП. Відповідно до Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України критичним рівнем вважається 55%. Згідно вимог міжнародних фінансових організацій, зокрема в Меморандумі про співробітництво з МВФ, державний борг України не повинен перевищувати 35–40% ВВП [3]. Хоча граничне значення цього коефіцієнта в Бюджетному кодексі України встановлено на рівні 60% [1].

На рис. 1 зображена динаміка цього показника. Отже, викликом для економіки країни в останні роки є тенденція до надмірного зростання рівня боргового навантаження: якщо у 2013 році рівень боргу складав 40,15% ВВП, то в 2014 році відповідний показник перевищив порогові значення (60%) й сягнув 70,25%. На кінець 2016 року цей показник рівня державного та гарантованого державою боргу складав 80,97% ВВП, а у 2017 році він знизився і склав 71,8%. Вже у 2018 році показник досягнув 66%, що є наближеним до критичного значення, тому можна вважати, що боргове навантаження на економіку України трохи спадає.

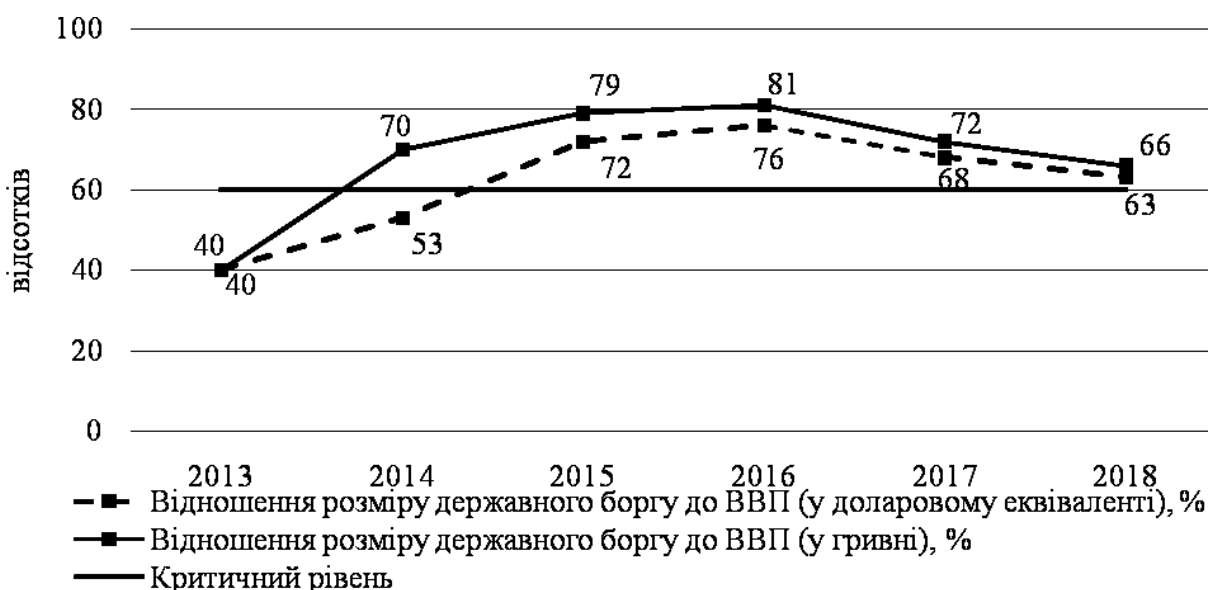


Рис. 1. Динаміка відношення обсягу сукупного державного боргу до номінального ВВП України за 2013–2018 рр., %

Для підвищення ефективності боргової політики України рекомендується посилити регулювання державного боргу в частині оптимізації співвідношення обсягів, структури, вартості та джерел його погашення шляхом законодавчого забезпечення еквівалентності бюджетно-податкових змін та запровадження боргових фіскальних правил як чинників оптимізації державних запозичень, зокрема, утримання балансу в емісійній діяльності та стягненні податків при нарощуванні боргу та збільшенні вартості його обслуговування.

Можна зробити висновок, що запозичення, отримані Україною за останні роки від іноземних інвесторів, були більшою мірою спрямовані на фінансову стабілізацію країни в період політичної та соціально-економічної кризи, а не на розвиток економіки загалом. Метою боргової політики України на найближчий час повинно стати залучення фінансових ресурсів для реалізації програм, пов'язаних саме з розвитком з країни.

Список використаних джерел:

1. Бюджетний кодекс України: Закон України від 08.07.2010. № 2456-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>

2. Калитчук В. М. Ризики державних боргових зобов'язань / В. М. Калитчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.publicdebt.in.ua/golovna/09>
3. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію національної безпеки України»: Указ Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/287/2015>

Годзь О. В., Годзь Ю. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЯКІСТЬ ПРОДУКЦІЇ ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОСТІ БІЗНЕСУ

Запорукою конкурентоздатності підприємства є якість продукції, яку воно виробляє. Нині на вітчизняних підприємствах отримала активний розвиток діяльність з управління якістю. Якість продукції є ключовою конкурентною перевагою бізнесу. Проблема якості в наші часи є однією з достатньо вагомим та суттєвих аспектів зростання рівня життя населення, а також рівня економічної, соціальної і екологічної безпеки в державі. Якість є одним із найголовніших критеріїв конкуренції фірми на ринку. Остання включає в себе технічний рівень продукції та її корисність для споживача через свої функціональні, соціальні та екологічні властивості.

Господарюючі суб'єкти, які мають у своїй власності дієву систему управління якістю, мають перевагу над іншими, через те, що ці системи управління якістю надають можливість більш ефективно вести господарську діяльність. Якість є запорукою успішної діяльності та процвітання будь-якого підприємства. Так, до кінця ХХ століття остаточно сформувався новий напрям у менеджменті – «Від якості продукції – до якості фірми», і зрештою – «... до якості життя» [1].

Серед вчених, які внесли вагомий внесок у розвиток теорії управління якістю продукції можна відзначити таких як С. А. Варакута, А. В. Глічев, М. І. Круглов, І. Д. Крижанівський, Т. В. Корнеєва, Е. М. Коротков, К. Ісікава, О. Г. Лосицький, А. Фейгенбаум, Г. Тагуті, Э.Шилінг, Х. Вадсвордт, Т. Ф. Сейфі, Ю. І. Ребрін, В. Є. Момот, Н. Г. Салухіна, Н. С. Кубишина, А. К. Фейгенбаум, С. Е. Шепетова, Дж. Харінгтон, Е. Демінг та ін.

Для успішної роботи організацій на сучасному етапі розвитку ринку наявність у цих фірм системи якості є вкрай необхідною умовою. Зараз однією із досить серйозних проблем для вітчизняних господарюючих суб'єктів є створення системи якості, що дозволяє забезпечити виробництво конкурентоздатної продукції [3]. Система якості вкрай важлива в момент проведення переговорів із замовниками з інших країн, що вважають нагальною, а у більшості випадків обов'язковою умовою наявність у виробника сертифіката якості, який був виданий авторитетним сертифікаційним органом через те, що споживач має право та бажає бути впевненим у якості продукції, яка йому поставляється.

В нинішню епоху жорсткої конкуренції одним з провідних принципів виживання бізнесу є принцип «диференціюйся або вмирай». Створення відмінності

продукції представляє складну задачу, вирішення якої залежить від того, наскільки підготовлені можливості виробника для реалізації такого принципу. Існує не єдиний спосіб створення відмінності, випущеної на ринок продукції. Однією з провідних ідей по створенню відмінності продукції як способу розширення клієнтської бази є концепція поліпшення сприйняття продукції: «якість видно одразу», «якість можна визначити на око, відрізнити за запахом та смаком» тощо. Для того, щоб задовольнити очікування споживача про якість продукції необхідно об'єднати в одне інформаційне поле знання про характеристики, які треба вдосконалити, про те, наскільки випереджають або поступаються конкуренти у виконанні очікувань споживачів [2].

Для успішного ведення бізнесу господарюючі суб'єкти мають сприяти розвитку ціннісної орієнтації; встановлювати ціни, що відповідають рівню якості продукції, щоб споживачі розуміли, що кожна ціна відображає певний рівень якості, а різні моделі продукції мають різні ціни. Випуск клієнтам продукції постійно зростаючої цінності сприяє зміцненню лояльності клієнтів та активного просування її на ринки.

Господарюючим суб'єктам, які орієнтовані на покращення якості продукції, слід розвивати свою діяльність одночасно за кількома концепціями: перша приймається як ключова для підприємства, над реалізацією інших працюють служби менеджменту. Так, відділ маркетингу з питань якості продукції дотримується орієнтації на споживача. Проте, для підвищення якості продукції на підприємстві, роботи відділу маркетингу недостатньо. Ідея поліпшення якості має бути доведена особисто до кожного працівника.

Таким чином, необхідно розробляти та впроваджувати різні форми та методи дієвого соціально-економічного впливу на всю низку процесів формування та забезпечення виробництва високоякісною і конкурентоздатною продукцією. Необхідно займатися прогнозуванням та плануванням якості продукції, встановлювати прийнятні для виробників та покупців ціни на продукцію, необхідна постійна мотивація праці працівників в організації.

Список використаних джерел:

1. Журик Ю. Критерії якості продукції (товарів, робіт, послуг) у форматі відносин економічної конкуренції / Ю. Журик // Юридична Україна. – 2014. – № 6. – С. 65–70.
2. Зайкіна Г. М. Удосконалення системи управління якістю і конкурентоспроможністю продукції підприємства / Г. М. Зайкіна // Агросвіт. – 2014. – № 11. – С. 28–32.
3. Чаварга В. В. Вдосконалення процесу управління витратами, пов'язаними з покращенням якості продукції легкої промисловості на основі функціонально-вартісного аналізу / В. В. Чаварга // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2011. – Вип. 33, Ч. 3. – С. 198–202.

Голофаєв О. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ЕКОНОМІКО-УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ**

У процесі поступового накопичення змін в якийсь момент будь-яка система досягає своєї межі зростання і стає все менше і менше здатною продовжувати свій саморозвиток і забезпечення порядку. Результат визначається об'єктивною необхідністю докладати зусиль для розвитку до переходу до якісно нової держави і до вищого рівня функціонування. Методологічні та організаційні підходи до управління розвитком мають визначати: суб'єкти управління розвитком, орієнтацію на управління, інтеграцію управління, вид управління на зміни. Таким чином, найбільш реалістичною є соціально-економічна система як складна динамічна система, що складається з ендогенних нелінійних підсистем, на які впливають хвилі екзогенних і ендогенних впливів. Такий хаотичний характер навчального процесу значно ускладнює управління, що вимагає організації та структурування інформаційного забезпечення.

На кожному етапі розвитку суспільства стан системи визначається тенденціями соціально-економічного розвитку та технологічними режимами економічного розвитку, з'являються нові умови, можливості та потреби. (фінансовий; юридичний; науково-технічний, організаційний, інформаційний, мотиваційний тощо). Необхідність ідентифікувати системні закономірності дозволила визначити низку принципів розвитку соціально-економічних систем:

- врахування інтересів усіх зацікавлених сторін системи;
- керованість
- доступність моделі управління динамічною активною соціально-економічною системою;
- наявність інформації (повний інформаційний опис контрольованого об'єкта, механізми оцінки та інтерпретація даних);
- ефективність (результати роботи системи повинні задовольняти її агентів);
- передбачуваність (місія, стратегія, стратегічний план, дорожня карта);

Ці позиції визначаються шляхом: спільного управління (з участю всіх агентів системи); цільової спрямованості кожного циклу (корисний ефект) (тоді змінюються умови або вектор розвитку) при збереженні цілісності системи); системний характер нововведень (розробок), як орієнтація всіх процесів системи на кінцевий результат; провідне керівництво з постійним моніторингом для раннього виявлення зміщень напрямків у розвитку від передбачуваної мети.

Визначені системні моделі визначають цілі управління розвитком:

- потенціал соціально-економічної системи значною мірою залежить від типу взаємодії її елементів;
- соціально-економічна система характеризується високим ступенем нестабільності, «причини» і «наслідки» можуть бути замінені;

- соціально-економічна система здатна підтримувати стабільність за рахунок протидії зовнішньому і внутрішньому умови;
- структурна стійкість соціально-економічної системи визначається опором найслабшої підсистеми;
- тривалість циклів розвитку системи та підсистем, а також їх складових об'єктів, які включають менші елементи, що мають різні періоди з цими циклами – синхронізуються один з одним;
- нестабільність або криза соціально-економічної системи спостерігається як у зовнішньому, так і у внутрішньому середовищі;
- життя соціально-економічної системи відповідає всім її наявним ресурсам;
- ефективність соціально-економічної системи істотно нижче 100%.

Одним із шляхів досягнення сталого розвитку соціально-економічних систем є використання можливостей сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Їх використання може задовольнити поточні потреби практики соціально-економічних систем, такі як: методи дослідження, моделювання, прогнозування, управління та поліпшення розвитку. З точки зору цифрового включення в соціально-економічні системи (тобто збільшення частки знань та інформації як розподілу ресурсів у громадських ресурсах комп'ютерів та комп'ютерних мереж) виникає потреба у створенні та організації такої частки (інформаційного забезпечення), яка б дозволяла вільно створювати і споживати інформацію у всіх аспектах функціонування, взаємодії системних блоків, на всіх ієрархічних рівнях у розробці стандартів і протоколів, що забезпечують взаємодію всіх компонентів. Потім з точки зору менеджменту необхідно організувати інформаційне управління соціально-економічними системами, як інтеграцію принципів, форм, технологій і правил формування, обробки, аналізу та використання інформаційних ресурсів. Управління інформацією є одним з аспектів управління системами в цілому, забезпечуючи формалізацію, структурування, обробку та зберігання метаданих, що сприяє прийняттю адекватних управлінських рішень.

Список використаних джерел:

1. Анісімов А. (1995). Адаптація структури економіки до вимог ринку. Російський економічний журнал.
2. Анісімов І. (2009). Стратегічне управління. Санкт-Петербург, Пітер.
3. Хуссей, Д. (2004). Управління. Стратегія та планування: Керівництво менеджера: електронна книга. Московська рівновага Видавництво.
4. Караваєв, А. Р. (2003). Моделі та методи управління складом активних систем. Москва Видавничий інститут керуючих наук.
5. Корнеєва Т. Я., Нікітін С. А. (2010). Цілі та стратегії розвитку підприємства, їх класифікація системний підхід до їх формування. Журнал новин Тульського державного університету.
6. Кушнер М. А. (2011). Комплексний метод оцінки ефективності управління проектами.
7. Кушнер, М. А., та Карліна, Е. П. (2011). Концептуальні основи управління розвитком підприємства.
8. Томпсон А., та Стрикленд А. Д. (2006). Стратегічний менеджмент. Московське видавництво «Вільямс».
9. Вебстер, Ф. (2004). Теорії інформаційного суспільства. Москва Аспект-Прес.

Громцева О. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

THE MOST IMPORTANT TENDENCIES IN THE REFORM OF PRIMARY HEALTH CARE IN UKRAINE.

The world experience generalized by the World Health Organization demonstrates that the development of primary health care on the basis of family medicine is the most effective way of achieving equitable distribution and rational use of funds, improving the performance of the health sector. One of the main principles of reform is the principle of availability of medical and preventive care, according to which «everyone has the right to health care, medical care and health insurance». At present moment the state aims to create conditions for effective and accessible medical care for all citizens. Models of primary health care (PHC) vary in different countries due to the historical development of national health systems in various social, economic and cultural circumstances. However, the only common practice for most PHC systems was and remains the general practice – family medicine (GP/FM), which is the most consistent with the content and functions of PHC and the most important element of national health care systems.

Since January 2018, health care reform has begun in Ukraine [2]. For the first time the reorganization of the financing mechanism of medical institutions providing primary health care has taken place. The motto of these changes is the slogan «money follows the patient». Previously funding was not based on the number of patients and the quality of medical services. Thanks to the Law of Ukraine «On State Financial Guarantees of Medical Care of the Population» [1], for the first time Ukrainians were able to freely choose a doctor without reference to the place of residence registration. At any time, you can change your doctor by signing a declaration with another. The signing of the declarations on the choice of the doctor and the payment of medical services by the National Health Service for each patient at the medical institution where this service is provided became possible thanks to the electronic health care system. This is the first step towards transition to electronic document management in Ukrainian medical institutions. Until now, only the paperwork was used in all medical institutions.

In 2018, in the electronic health care system, medical institutions could only sign a declaration on the choice of a doctor and enter into agreements with the National Health Service. In 2019, family doctors, physicians and pediatricians will adopt the electronic document management: an electronic medical card of the patient, recipes for «Affordable medications», referral to narrow specialists, sick leave certificates. By the end of 2019, family doctors will work without paper.

Medical institutions that had entered into an agreement with the National Health Service [3] have received financial freedom and may independently dispose of their budget. They are not limited by scale of rates or staffing schedule. This allowed the chief doctors to review their salary policies. For doctors who work efficiently, salaries have risen to three times. If before the primary care physicians received up to

5 thousand UAH, then after the first payments of the Service the effective institutions were able to raise salaries for their doctors up to 15 thousand UAH. Salaries of junior medical personnel have also significantly increased. All communal health facilities in the country, where family doctors, physicians and pediatricians work, have transited, from January 2019, to payment for services under contracts with the National Health Service.

When providing traditional outpatient care, the provider of services (institution represented by its medical staff) assumes responsibility for the person who came to the consultation. However, there are patients suffering from the disease, but postpone visits to the PHC institutions. For various reasons, such patients do not have access to medical care or, while in risk groups, do not realize this and do not go to health care institutions. The local factors that contribute to the deterioration of health – social, environmental or labour-related ones – are not taken into account. All this is the lost opportunity of successful health care.

An alternative approach implies that each PHC team has a clearly defined responsibility for a particular community or group of people. Established and clearly formulated comprehensive responsibility of the PMD team for the health of a particular group of people, in the presence of appropriate mechanisms for financial and administrative reporting, leads to a change in the activities of PHC institutions. PHC centres (outpatient clinics) expand the range of assistance offered by developing measures and programs aimed at increasing the effectiveness, which might be otherwise neglected by them. There is a need for investment in preventive and recreational activities, as well as coverage of areas that are usually out of attention, such as health care at schools and at work. This forces PHC centres (outpatient clinics) to maintain contact with organizations and individuals in the local community, which serve as mediators between doctors and patients, or to mobilize groups of activists, social workers, self-help groups, etc. Unlike other types of medical care, the interaction of a physician and a patient in the PHC is not limited to a separate episode of the disease. The PHC coverage of a person should be constant: from the moment of his/her birth (and sometimes earlier – for example, in the case of prenatal care) and to death (and sometimes later – for example, until the death certificate is issued). This ensures the continuity of patient care throughout their lives.

One of the reasons for the lack of effective healthcare reforms in the domestic healthcare system is the almost complete absence of scientifically based and adapted to the conditions of our country approaches to managing the development of medical care. In the current conditions, this issue becomes of particular relevance, as the population assesses the state of medicine primarily by the level of PHC organization. The improvement of the system of professional health care and the provision of medical care to medical personnel is aimed at creating a clear organizational structure of the health care system and the organization of medical care for healthcare workers at the territorial and local levels, ensuring its priority focus on the prevention of general and occupational diseases, minimizing the negative impact of occupational risks, conducting systematic monitoring of health indicators of those who work in

the medical sector as an instrument for the development of management measures for health preservation and recovery.

References:

1. Health Systems in Transition – [Electronic resource]. – Access mode: <http://bit.ly/2qJdw1n>.
2. Law of Ukraine «On State Financial Guarantees of Medical Care of the Population» // Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. – 2018. – No. 5. – Art. 31: zakon.rada.gov.ua/go/2168-19.
3. Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine as of December 27, 2017, No. 1101 «On Creation of the National Health Service of Ukraine»

Демков П. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Сучасна економіка вступила в період кардинальних глобальних трансформацій. І тому сьогодні країнам належить створити необхідні умови для прискореного переходу від ресурсної моделі до моделі інноваційного розвитку. Динаміку та спрямованість її розвитку визначає фактор інноваційності, він стає драйвером розвитку та підвищення конкурентоспроможності економіки, науково-технічного, технологічного та соціально-економічного прогресу. За сучасних умов під впливом соціальних і технологічних трансформацій зростає динаміка кризових економічних явищ, підвищується рівень невизначеності економічного розвитку та ін. Особливий вплив на характер і способи економічного розвитку чинить фактор інноваційності. Даний фактор в сучасних умовах властивий промислово розвиненим країнам і, як стверджує більшість науковців, сьогодні він перетворився на вирішальний чинник конкурентоспроможності на всіх рівнях – від людини до держави [4, с. 23].

Фактор інноваційності «вимагає», відповідно, перебудови інфраструктури процесу функціонування національної економіки, світового господарства в цілому, способу життя людей тощо. В економічній науці фактор інноваційності починає осмислюватися тільки в останні роки і, не дивлячись на значний обсяг наукових досліджень, й досі не отримав належного обґрунтування. Сьогодні «інноваційність» вивчається в контексті прояву її ролі в забезпеченні конкурентоспроможного та сталого розвитку економіки, як фактор інтенсивного економічного зростання [3, с. 60].

При розгляді поняття «інновація» проблемним є питання: визнавати чи не визнавати інновацією будь-яке нововведення? Наприклад, принципово новими розглядаються відкриття в природничих науках – вони можуть змінювати погляди та уявлення на пізнання і предмет діяльності. В контексті економічної науки мова повинна йти про нововведення (новації). У зв'язку з цим доцільно говорити про відмінності винаходів та інновацій в сфері економічної діяльності, коли увага акцентується на їх значенні в досягненні більш високої ефективності

функціонування виробництва відповідно до цілей розвитку [5, с. 81]. Фактично всі суспільні явища та процеси, в назві яких складовою частиною включається «нове», в тій чи іншій мірі співвідносяться зі змістом інновацій.

Основним ресурсом інноваційного розвитку виступають знання та інформація. У широкому сенсі інновації та нововведення в економіці фактично представляють: по-перше, економічну (через впровадження та реалізацію у виробництві) форму існування та функціонування знань і інформації; по-друге, результат процесу накопичення, переробки та обробки знань і інформації з метою підвищення ефективності діяльності [2, с. 49].

Під впливом факторів інноваційного розвитку та розширення інформатизації відбуваються кардинальні зміни в економічному середовищі та життєдіяльності людей. Внаслідок еволюції комп'ютерних та інформаційних систем, а також вдосконалення ноу-хау в сфері менеджменту, відбувається збільшення необхідності змін [1, с. 172]. Наростання якості та кількості інформації веде до глобальних змін в зберіганні, поширенні, варіативності застосування інформації, особистому доступі до неї в будь-якій точці світу та ін. Капітал, земля, праця, інформація, час доповнюються новим фактором економічного розвитку – цифровими технологіями.

Інноваційна економіка об'єктивно породжує і відтворює не тільки нові інформаційні ресурси та структури в системах господарювання, але і якісно інші вимоги до самої людини. Через величезну кількість інформації виникає складність її сприйняття та підвищується ступінь невизначеності в діяльності суб'єктів ринкових відносин. Сьогодні, в епоху інформатизації та інтелектуалізації економіки, ефективне здійснення господарської діяльності все більше залежить від рівня розвитку креативних якостей та інтелектуальних здібностей працівників. Інформаційна епоха та інноваційні процеси в ній кардинально змінюють уявлення про функції технологічного розвитку. Сьогодні не можна не погодитись з тим, що саме фактор інноваційності господарської діяльності прискорює нарощування та зростання ефективності будь-яких бізнес-процесів.

Таким чином, сучасна ситуація в світі підтверджує, що в глобальній економічній конкуренції виграють ті країни, які забезпечують сприятливі умови для нарощування можливостей інноваційного розвитку економіки. Це передбачає, перш за все, нарощування та реалізацію науково-технічного потенціалу на основі відтворення інноваційного людського капіталу. Безумовно, стратегічна роль в цих процесах належить державі. Відповідно, державна концепція розвитку країни в теперішніх умовах інформаційного суспільства та економіки знань, повинна базуватися на чітких і зрозумілих напрямках економічної політики.

Список використаних джерел:

1. Гвініашвілі Т. З. Організаційні зміни – необхідна умова забезпечення розвитку підприємства / Т. З. Гвініашвілі // Вісник Дніпропетровського університету. – Дніпропетровськ: Біла К. О., 2015. – Вип. 9 (3). Т. 23. – С. 170–175.

2. Коберник І. В. Організаційно-економічні засади формування механізму управління інноваційним розвитком інтегрованих бізнес-структур / І. В. Коберник // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія «Економічні науки», 2016. – № 1 (95). – С. 44–54.
3. Літвінов О. С. Визначення факторів конкурентоспроможності закладів охорони здоров'я в умовах інноваційного розвитку / О. С. Літвінов // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Науки: економіка, політологія, історія, 2017. – № 4. – С. 58–68.
4. Федулова Л. І. Інноваційність економіки ЄС та України: напрями скорочення розриву / Л. І. Федулова // Економічний часопис – XXI. – 2016. – № 156(1-2). – Р. 22–25.
5. Grynko T. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management / T. Grynko, T. Gviniashvili // Economical annals-XXI, 2017. – №165 (5-6). – Р. 80–83.
6. Гринько Т. В. Організаційні зміни на підприємстві в умовах його інноваційного розвитку / Т. В. Гринько, Т. З. Гвініашвілі // Економічний часопис-XXI. – 2015. – №1-2 (2). – С. 51–54.

Дяченко Ю. Г., Тімар І. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В СФЕРІ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ

Світовий досвід реформ у системах охорони здоров'я доводить, що нова парадигма сучасного розвитку сфери медичних послуг в економічно розвинутих країнах світу – це конкуренція, а саме «конкуренція з позитивним результатом, від якої виграють усі його учасники» [1, с. 488].

В останні роки в Україні в сфері медичних послуг поруч з державними медичними закладами динамічно розвивається приватний сектор, представлений суб'єктами малого підприємництва, які надають різного виду медичні послуги. Так, тільки в Дніпропетровській області станом на кінець 2017 року ліцензії на здійснення господарської діяльності з медичної практики мали 1566 суб'єкта. З них державні установи, підприємства та комунальні заклади склали 19% (менше 300 одиниць), натомість частка приватних підприємств – власників ліцензій на медичну практику складала 7% (117 одиниць), товариств з обмеженою відповідальністю – 13% (близько 200 одиниць), фізичних осіб-підприємців – 59% (більше 900 осіб) (рис. 1). Тобто, за кількістю суб'єктів у сфері медичних послуг Дніпропетровської області приватний сектор в чотири рази перевищує кількість державних та комунальних закладів [2]. Очевидним й природним наслідком такого стану є конкурентна боротьба між суб'єктами господарювання на ринку медичних послуг, що обумовлює актуальність наукових досліджень спрямованих на пошук механізмів та інструментарію підвищення їх конкурентоспроможності.

Основними факторами, що впливають на конкурентоспроможність суб'єктів підприємництва в сфері медичних послуг фахівці вважають системи і методи

управління; рівень техніки і технології надання медичних послуг; кваліфікацію персоналу; імідж; маркетингову стратегію; соціальну спрямованість; стратегічне планування діяльності компанії, багатопрофільність медичного закладу, тощо.

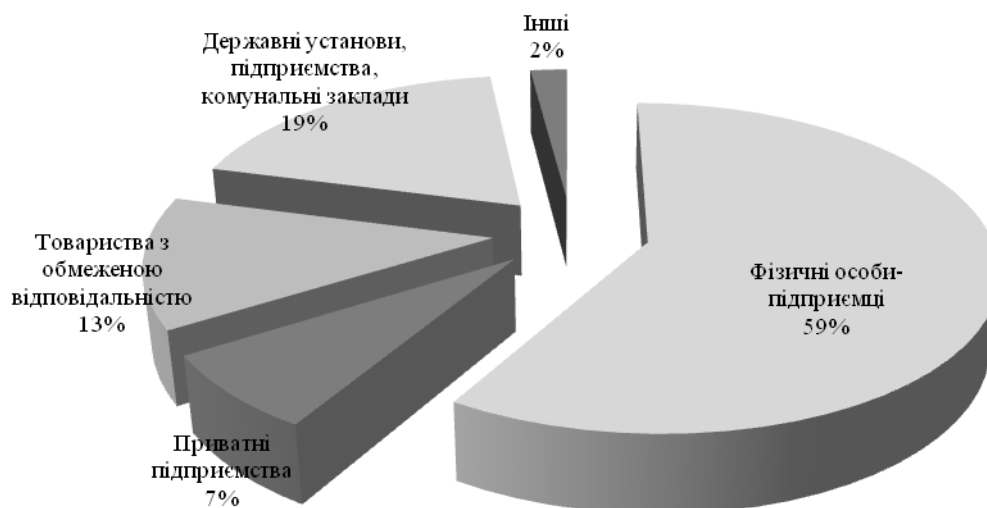


Рис. 1. Структура суб'єктів господарювання, які здійснюють господарську діяльність з медичної практики в Дніпропетровській області

Медичні послуги насамперед пов'язані з охороною життя та здоров'я людини, отже, найважливішими факторами конкурентоспроможності суб'єктів підприємництва в сфері медичних послуг є їх імідж, кваліфікація персоналу та рівень техніки та технологій надання послуг.

Імідж підприємства сфери послуг це «відносно стійке, емоційно забарвлене, уявлення образу підприємства, сформоване на основі особистого досвіду та отриманої інформації про його реальні, декларовані та очікувані якості, характеристики та показники, які мають економічну, соціальну та іншу значимість для суб'єктів взаємодії» [3]. Імідж підприємства сфери послуг є синтезом іміджу сформованого в межах груп суб'єктів взаємодії з підприємством (власників, керівників, персоналу підприємства, споживачів послуг, партнерів, органів влади, суспільних організацій, засобів масової інформації та населення) [4].

В сфері медичних послуг, як у сфері послуг в цілому конкурентна боротьба ведеться не стільки між суб'єктами господарювання, стільки за споживача послуг, отже, найважливішим є формування іміджу в уявленні споживачів медичних послуг, тобто в межах групи споживачів послуг. Так як в сфері медичної діяльності послуги, здебільшого направлені на, підтримку, зміцнення здоров'я та збереження життя людини, то суб'єкти, що надають медичне послуги повинні викликати довіру.

Основною метою управління іміджем суб'єктів підприємництва в сфері медичних послуг є забезпечення сприятливих економічних та організаційних умов для успішного досягнення загальних цілей управління, через створення такого іміджу, який би сприяв отриманню додаткових цінностей, що дозволить підвищити конкурентоспроможність підприємства.

Отже, в сучасних умовах імідж є одним з найважливіших факторів конкурентоспроможності суб'єктів малого бізнесу в сфері медичних послуг. Позитивний імідж закріплюється у свідомості споживачів, стає певним сигналом до подолання недовіри, неуваги та страхів лікування, характерних для масової свідомості, що сприяє формуванню лояльності й постійності клієнтів, які перетворюються на певну конкурентну перевагу медичного закладу.

Список використаних джерел:

1. Портер Майкл, Айсберг Елизабет Ольмстед. Переосмысление системы здравоохранения. Как создать конкуренцию, основанную на ценности и ориентированную на результат. – К.: Изд-во Алексея Капусты (подразделение «Агенства «Стандарт»), 2007. – 620 с.
2. Відомості про суб'єктів господарювання, які здійснюють господарську діяльність з медичної практики, що містяться в єдиному ліцензійному реєстрі та ліцензійному реєстрі МОЗ України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://moz.gov.ua/subekti-gospodarjuvannja#!>
3. Гринько Т. В. Теоретичні підходи до формування механізму управління іміджем підприємств сфери послуг/ Т. В. Гринько, І. В. Тімар// Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії – Вип. 6 (06). – 2016. – Частина 1. – Видавничий дім «Гельветика». – С.85–90.
4. Тімар І. В. Концептуальні підходи до формування структури іміджу підприємств сфери послуг / І. В.Тімар // Вісник Дніпропетровського університету Серія: Економіка. – Дніпропетровськ, 2015. – Вип. 9 (1). – С. 90–96.
5. Смирнов С. О. Механізм економічного управління закладами охорони здоров'я / С. О. Смирнов, В. Г. Бикова // Управління розвитком. – 2016. – № 3 (185). – С. 78–83.
6. Гринько Т. В. Організаційно-економічний механізм у системі управління господарською діяльністю закладів охорони здоров'я / Т. В. Гринько, В. А. Шевченко // Економіка та підприємництво: збірник наукових праць. – К.: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадими Гетьмана», 2016. – Вип. 36-37. – С. 96–110.

Жигула В. П., к. і. н. Сливенко В. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ –
ТУРИСТИЧНИХ ОПЕРАТОРІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ
(з досвіду Японії)**

Діяльність туристичних підприємств України в сучасних умовах господарювання характеризується певними особливостями, а саме: нестабільністю функціонування, непропорційним розвитком в'їзного та виїзного туризму; нерегламентованим та недостатньо контрольованим використанням туристичних ресурсів; низьким рівнем реального платоспроможного попиту населення; «недостатньо розвиненою туристичною інфраструктурою; недосконалим правовим полем господарювання підприємств і розвитку підприємницької активності; недосконалістю і періодичною реструктуризацією організаційних структур управління суб'єктами господарювання в туризмі; відсутністю узгодженої програми дій відомств в основних сегментах туристичної індустрії; податковим тиском та відсутністю реальної фінансової підтримки з боку держави щодо покращення

іміджу та активізації просування національного туристичного продукту на міжнародному ринку тощо» [1].

Для вивчення світового досвіду впровадження ефективних механізмів фінансово-економічного регулювання розвитку підприємств туризму цікаво розглянути розвиток таких компаній-лідерів туристичного ринку Японії, як «PPT-Japan» та «Tokyo Lion House». В Японії сильно розвинені національні традиції, вона знаменита своїми святами. Свято Сакури, свято посадки рису, фестиваль День народження Будди, Сніговий фестиваль в Саппоро і т. ін. «занурюють» туристів в атмосферу національного колориту країни. На світовому туристичному ринку Японія відома, перш за все, як країна зі значним переважанням виїзного туризму над вїзним, а японський турист вважається одним з найбільш «марнотратних» [2]. Останнім часом у Країні висхідного сонця активно реалізовувалася програма, спрямована на розвиток виїзного туризму. Задля формування конкурентних переваг і підвищення ефективності діяльності японські туроператори значну увагу приділяють моделюванню організаційно-економічного механізму управління підприємством. Відносний характер конкурентної переваги простежується у прихильності до певних умов і причин. Товари чи послуги, що мають цінові переваги на одному географічному ринку, можуть не мати цих переваг на іншому. Напроти, товари, що зазнають комерційного провалу, що витісняються з ринку, через деякий час можуть мати успіх через, наприклад, втрату основного конкурента, коливання курсу валют, інфляційних змін, вдалої рекламної кампанії. Тож очевидно, що конкурентна перевага жодного економічного суб'єкта не є універсальною. Критерієм сприятливості для розвитку японських підприємств туроператорів є наявність в них об'єктів, які відповідають вимогам, які представлені в табл. 1, де докладно проаналізовано їх плюси та мінуси.

Таблиця 1. Критерії оцінки туристичних операторів Японії*

| Критерії | «PPT-Japan» | «Tokyo Lion House» |
|--|--------------------|---------------------------|
| 1) унікальність, незвичайність, відсутність аналогів в інших регіонах | + | + |
| 2) широка популярність | + | + |
| 3) пізнавальна цінність, зв'язок з важливими історичними подіями, видатними особистостями світової історії | - | - |
| 4) висока художня цінність самого об'єкта і його оточення | + | + |
| 5) збереження і підготовленість до показу | + | + |
| 6) зручність і доступність розташування | + | - |

*Складено автором на основі [3].

За даними критеріями лідирує туристичний оператор Японії «PPT-Japan», так як має всього один мінус, і займає більш лідируючі позиції. Але «Tokyo Lion House» не відстає, а навіть конкурує з цим туристичним оператором. На підставі аналізу розвитку цих туроператорів можна виділити такі основні перспективні

напрями розвитку всіх туристичних підприємств в Японії: раціональне використання природних ресурсів для туристичних потреб; збереження, відновлення і реконструкція наявної історико-культурної спадщини; розвиток туристичної інфраструктури регіону; підвищення рівня зайнятості населення даної дестинації; задоволення потреб населення у рекреації і туризмі.

Таким чином, передові підприємства – туристичні оператори Японії спрямовані на розвиток індустрії туризму в за двома основними напрямками: внутрішній, – облаштування інфраструктури Японії для зручного відвідування туристами з-за кордону та зовнішній, – просування бренду Японії за кордон. В області просування туристичного іміджу країни туроператори мають намір розширяти свою участь в зарубіжних виставках і культурних заходах, а також розробляти нові, зростаючі ринки – Східну Європу, Індію та Малайзію.

Список використаних джерел:

1. Сливенко В. А. Тенденції та проблеми розвитку міжнародного туризму на сучасному етапі / В. А. Сливенко // Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Світове господарство і міжнародні економічні відносини. – Д.: ДНУ, 2014. – Вип. 6 (10/2). – С. 81–88.
2. Ооцука, Томохико Потік туристів «захльостує» Японію [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журналу: <https://www.nippon.com/ru/currents/d00331/>
3. Хошабаева, А.Э. Развитие туризма в Японии / А.Э. Хошабаева, В.С. Бовтун // Горизонты образования. – Барнаул, 2015. – Вып.10.
4. Гринько Т. В. Франчайзинг як інструмент формування організаційної культури туристичних підприємств / Т. В. Гринько, О. П. Крупский // Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки». – 2015. – №1 (163). – С. 145–154.

Зайцева К. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ

У сучасному світі роль бізнесу вже не обмежується створенням нових робочих місць, матеріальних благ та отриманням прибутку. Досягнувши певних результатів, організація повинна розширювати горизонти нових можливостей розвитку.

Суспільство багато уваги приділяє не тільки виробничим чи фінансовим показникам діяльності фірми, але і на що вона здатна заради соціального блага.

Раніше соціальна відповідальність (СВ) базувалась на вимогах щодо поліпшення умов праці, згуртованості підприємств у непередбачених ситуаціях, а також мала економічний аспект, який дозволяв зрівняти міжнародну конкурентоспроможність всіх держав. Зараз це поняття трактується дещо інакше: соціальна відповідальність бізнесу – це добровільний внесок бізнесу в розвиток суспільства в соціальній, економічній і екологічній галузях, пов'язаний з головною діяльністю фірми або тими, що виходять за рамки визначеного мінімуму [1]. З точки зору ефективності соціальна відповідальність – це добре обдумане і зважене рішення, яке призводить до довгострокової участі в проектах, спрямованих на збереження навколишнього середовища.

Нині соціальна відповідальність в Україні знаходиться на стадії хиткого комплексного становлення. Амбасадором в діяльності соціального значення виступають іноземні компанії, які вже мають досвід у формуванні та провадженні соціальної відповідальності. У свою чергу вітчизняні підприємства намагаються слідувати прикладам міжнародних корпорацій.

Діяльність підприємства базується на юридичних та морально-етичних нормах; за допомогою соціальної відповідальності ці норми розповсюджуються в маси. Переважно ця концепція взаємодіє з так званими стейкхолдерами (зацікавленими групами) та державою у вирішенні соціальних завдань [2]. Законодавство України відіграє важливу роль у створенні та регулюванні громадської діяльності підприємств і частіше такий акт несе суто примусовий характер. Державна система потребує оновлення та вдосконалення пакету законодавчих актів [4].

Що стосується морально-етичних норм, то тут необхідно дотримуватися високих стандартів, як у внутрішньовиробничих відносинах так і з зовнішніми суб'єктами суспільства. Сучасні стандарти зобов'язують дотримуватись прав людини, не нехтувати законодавчими та міжнародними нормами, додержуватись корпоративної етики, контролювати прозорість дій та піклуватися про стан екології.

На жаль, соціальна відповідальність вітчизняних компаній носить несистемний, ситуаційний характер. Це пов'язано з низьким рівнем корпоративної культури та зацікавленості українських підприємств у громадському житті, з деформацією правової свідомості та розуміння значення ролі бізнесу в суспільстві [5].

Отже, стратегія соціального бізнесу – двигун позитивних змін у вітчизняній економіці, а соціальна відповідальність – найважливіший засіб довгострокового розвитку бізнесу.

Не варто забувати, що за допомогою СВ формується громадський образ життя, тому варто приділити достатньо уваги проблемам суспільного значення таким як забруднення екології, утилізація відходів, просування освітніх програм у маси. Такі заходи в свою чергу знайдуть відгук зі сторони соціуму, що посприє покращенню іміджу компанії та явній конкурентній перевазі.

Кожна компанія при формуванні стратегічних напрямків повинна одразу визначати складові соціальної відповідальності, щоб оцінити який сенс вона вкладає в цей, або інший проект.

З метою зміцнення соціальної політики дуже важливо врегулювати відносини між владою та підприємництвом. Українська законодавча система потребує змін: через не налаштований процес страждає найчастіше малий та середній бізнес.

Щоб зацікавити вітчизняні компанії в участі у соціальній політиці, держава повинна використовувати різні стимули. Вони можуть бути в форматі моральних заохочень, наприклад, щорічний конкурс у різних номінаціях, або певні переваги для підприємства на державному рівні. Важливо враховувати не тільки вимоги

держави до бізнесу, але і вимоги бізнесу до держави [3]. Найголовніше – фундаментальна потреба бізнесу в підтриманні ідеї соціальної відповідальності та щире бажання держави всіляко допомагати йому.

Список використаних джерел:

1. Аделькин Ф. М. Результати дослідження соціальної відповідальності українського бізнесу / Ф. М. Аделькин. – К.: Блакить, 2005. – 349 с.
2. Комарова К. В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України / К. В. Комарова, Н. В. Ковальчук // Економіка та інноваційний розвиток національного господарства. – 2016. – № 5/6(63). – С. 25.
3. Лункіна Т. І. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу в Україні: сучасний стан та напрями вдосконалення / Т. І. Лункіна, І. М. Власюк // Modern economics. – 2017. – № 1. – С. 24–30. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon_2017_1_6.
4. Маліновська О. Я. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: етапи становлення / О. Я. Маліновська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – №18/6. – С. 201.
5. Стратегія сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні на період до 2020 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.svb.org.ua/sites/default/files/201309_strategiya_spriyannya_rozvitku_svb_v_ukrayini.pdf

К. н. д. у. Ізюмська В. А., Климова І. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОЦІНКА РІВНЯ БОРГОВОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Боргова безпека трактується як відповідний рівень внутрішньої та зовнішньої заборгованості з урахуванням вартості її обслуговування, ефективності використання внутрішніх і зовнішніх запозичень та оптимального співвідношення між ними, достатній для задоволення нагальних соціально-економічних потреб, що не загрожує суверенітету держави та її фінансовій системі [1].

Надмірне боргове навантаження, неефективна реструктуризація державного боргу у 2015 році, що створила потенціал загострення фінансових та економічних проблем у майбутньому, суттєві недоліки у сьогodнішній політиці залучення позикових коштів і практиці їх використання – це ті питання, які повинні бути в центрі уваги органів державної влади, наукового і експертного середовища.

У більшості країн з розвиненою ринковою економікою показники, що характеризують боргове навантаження, є порівняними. Стан розвитку економіки України дає можливість зробити висновок про надмірний борговий тиск. Однак стверджувати однозначно, що існують резерви збільшення боргового навантаження на економіку країни, і, як наслідок, збільшення видаткової частини бюджету, немає підстав.

Про зростаючий борговий тиск на державний бюджет і недосконалість боргового менеджменту свідчать динаміка співвідношення загального боргу до доходів бюджету (табл. 1) та обсяги сукупних платежів за державним боргом.

Уже сьогодні тягар погашення й обслуговування боргу є важким для державного бюджету та ВВП країни. Щодо ВВП обсяг платежів за державним

боргом потрохи зменшується із 11,4% у 2015 р. до 9,7% у 2017 р. (та 9,35% за перші три квартали 2018 року, тобто тенденція до зменшення продовжується) [2; 3].

Відношення процентних платежів за державним боргом, згідно з нашими висновками, наближається (у 2015 р. навіть перевищувала) гранично допустиме значення за прийнятими у світі стандартами, яке становить 10-15 % видатків бюджету. Що стосується ВВП, то обсяг таких платежів за державним боргом зріс з 2,9% у 2014 р. до 4,3% у 2017 р. (та 4,47% за перші три квартали 2018 року, тобто тенденція до збільшення продовжується) (табл. 1) [2; 3]. Таким чином, навіть за відсутності нових кризових потрясінь державний борг являє собою важливу проблему для державного бюджету й ВВП країни.

Таблиця 1. Динаміка показників тиску боргових платежів на державний бюджет і ВВП країни за 2013–2018 рр.

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 (9 міс.) |
|---|------|-------|-------|-------|-------|------------------|
| Платежі за державним боргом, млрд грн, у т. ч.: | 79,1 | 104,2 | 160,2 | 161,6 | 200,4 | 233,9 |
| зовнішнім | 46,3 | 67,7 | 122,6 | 123,3 | 110,2 | 163,2 |
| внутрішнім | 32,8 | 36,5 | 37,6 | 38,3 | 90,9 | 70,7 |
| Частка платежів за державним боргом у витратах бюджету, % | 22,2 | 22,2 | 29,9 | 28,2 | 27,3 | 30,59 |
| Частка процентних виплат за боргом у видатках бюджету, % | 8,5 | 11,2 | 16,7 | 16,5 | 15,6 | 13,25 |
| Відношення процентних виплат за боргом до ВВП, % | 2,3 | 2,9 | 4,44 | 4,7 | 4,3 | 4,47 |
| Відношення платежів за державним боргом до ВВП, % | 7,5 | 9,11 | 11,4 | 9,7 | 9,7 | 9,35 |

Можна сказати, що небезпека високого боргового навантаження в державному секторі пов'язана з дією таких чинників:

- 1) посилення економічної непевності та зменшення в економіці приватних інвестицій;
- 2) збільшення видатків бюджету на обслуговування боргу;
- 4) втрата уряду можливості проводити антициклічну фіскальну й монетарну політику;
- 5) зростання ризиків рефінансування державного боргу;
- 6) підвищення вразливості економіки до впливу зовнішніх шоків.

Ключовою умовою збереження платоспроможності держави є утримання рівня державного боргу України в безпечних межах (не більше 35 % ВВП), для чого необхідно посилити регулювання державного боргу в частині оптимізації його обсягів, структури, вартості, тощо.

Проаналізувавши індикатори боргової безпеки, можна говорити про незадовільну якість використання запозичених фінансових ресурсів і неефективну боргову політику країни. Критична межа частини показників, які характеризують боргову безпеку країни, вже є подоланою, а решта з них перебуває в наближенні до неї.

Усе це дає можливість стверджувати те, що в Україні існує загроза борговій безпеці, що своєю чергою ставить під загрозу можливість держави розраховуватись за своїми зобов'язаннями, фінансову безпеку країни загалом та її репутацію.

Список використаних джерел:

1. Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України» від 29 жовтня 2013 року № 1277 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cct.com.ua/2013/29.10.2013_1277.Htm
2. Дані Національного банку України щодо міжнародних резервів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=7693066.
3. Дані Національного банку України щодо короткострокового зовнішнього боргу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=36693543>

К. н. д. у. Ізюмська В. А., Пойманова А. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВИЙ МЕТОД ЯК МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ

Відмінно від постатейних методів планування бюджету, де здійснюється контроль лише за цільовим використанням грошових коштів, програмне бюджетування забезпечує функцію контролю якості результатів виконання програми.

Іншими словами, позиція утримання та фінансування бюджетної установи змінюється на позицію надання бюджетної послуги. Ця позиція відповідає ключовому принципу демократії європейських країн – принципу субсидіарності, наведеному у статті 7 Бюджетного кодексу України. «Принцип субсидіарності – розподіл видів видатків між державним бюджетом та місцевими бюджетами, а також між місцевими бюджетами повинен ґрунтуватися на максимально можливому наближенні надання суспільних послуг до їх безпосереднього споживача» [1].

В світовій фінансовій практиці при застосуванні ПЦМ використовуються наступні показники: затрат, робочого навантаження, продукту, продуктивності та результативності, а також показники користі. Це позитивно впливає на такі чинники, як покращення якості надаваних державою послуг; підвищення рівня ефективності бюджетних видатків, що забезпечує економію витрачаємих бюджетною установою коштів; зростання відповідальності бюджетних установ за результати їх діяльності; досягнення стратегічних цілей держави або органів місцевого самоврядування.

Підсумовуючим структурним елементом програмно-цільового методу бюджетного планування є показники результативності бюджетних програм або індикатори, як їх звичайно називають в світовій фінансовій практиці. В закордонних методиках деяких європейських країн показниками результативності

є певні кількісні виміри рівня задоволеності громадян послугами державного сектору, а також продуктивність та рентабельність державних послуг. В табл. 1 наведені окремі набори показників виконання бюджетних програм, які застосовуються в деяких країнах світу. Найбільш поширеним являється комплексне застосування показників затрат, продуктивності, якості та ефективності [2].

Таблиця 1. Показники виконання бюджетних програм, які застосовуються в окремих країнах світу

| Велика Британія | Австралія | Нова Зеландія | США | Україна |
|------------------------|--|----------------------|-----------------------------|----------------|
| Затрати | Затрати | Затрати | Затрати | Затрати |
| Результативність | Кількість Продукт Результативність | Кількість | Продукт Результативність | Продукт |
| Ефективність | Ефективність, Своєчасність | Своєчасність | Ефективність | Ефективність |
| Якість | Якість Вплив Користь | Якість | Якість | Якість |

Аналізуючи практику застосування планування бюджету за програмно-цільовим методом на відміну постатейного планування, можна навести наступні позитивні аспекти: по-перше, акцент ставиться на плануванні результатів витрачання бюджетних коштів, а не на контролі за видами й об'ємами бюджетних видатків; по-друге, при розподілі бюджетних коштів враховується не тільки їх наявність, а й показники соціально-економічної ефективності; по-третє, витрачання бюджетних коштів спрямоване не на утримання бюджетної установи, а на фінансування якісної державної послуги; по-четверте, значним чином посилюється відповідальність розпорядників бюджетних коштів за належну якість та відповідну кількість наданих державних послуг їх споживачам.

Для переходу до європейських стандартів у бюджетному плануванні необхідно застосовувати відповідні базові складові методики програмно-цільового методу планування бюджетних видатків. До яких в першу чергу відносять стратегічне та середньострокове планування бюджету. Держава повинна визначитися зі своїми напрямками стратегічного розвитку бюджетної системи. Та на їх основі розробити середньострокові бюджетні плани. Важливе значення має система моніторингу та оцінки показників результативності бюджетних програм. Постійний моніторинг дозволяє відстежувати хід реалізації програми та її результати, а також надавати інформацію про поточний стан виконання програми і приймати якісні управлінські рішення щодо процесу виконання програми.

В демократичному суспільстві велике значення має також процес залучення громадськості до прийняття відповідних рішень щодо витрачання бюджетних коштів шляхом збільшення прозорості бюджетної інформації. Активна участь громадян країни в бюджетному процесі, як на стадії бюджетного планування, так

і на стадії бюджетного контролю і моніторингу, важлива як для розробки ефективних бюджетних програм, так і успішного соціально-економічного розвитку нашої держави.

Список використаних джерел:

1. Бюджетний кодекс України: Закон України від 08.07.2010. № 2456-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/>
2. Сучасна бюджетна система: правила та процедури: навч. посіб. / [за заг.ред. В. В. Зубенка]; ІБСЕД, Проект «Зміцнення місцевої фінансової ініціативи (ЗМФІ-П) впровадження». – К., 2017. – 184 с.

Каменюк А. Р.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**НАПРЯМИ ВИРШЕННЯ ПРОБЛЕМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ
НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Підтримка мотивації та залучення співробітників може допомогти підвищити моральний дух, знизити плинність кадрів і створити більш динамічну і прибуткову діяльність.

Хоча різні речі мотивують різних людей, є кілька демотивуючих практик, які можуть негативно вплинути на ваш бізнес. Розпізнавання і виправлення цих проблем може допомогти поліпшити функціонування вашої організації.

Не сформована структура лідерства

Коли здається, що ніхто не несе відповідальності, або що ще гірше, всі думають, що вони відповідальні. Відсутність ієрархії чи прямої структури звітності призводить до плутанини і загальному браку керівництва.

Співробітники демотивовані, тому що їхні цілі неясні, і, отже, важкі для досягнення. Ось деякі проблеми, які сприяють цій демотивації співробітників: незрозумілі або неіснуючі посадові інструкції; немає чіткої ланцюжка командування; неорганізовані директиви; туманні цілі і завдання.

Проблема мотивації співробітників може бути вирішена шляхом написання докладних посадових інструкцій, створення внутрішньої організаційної структури та встановлення чітких організаційних цілей як індивідуально, так і відділом.

Відсутність складної роботи.

Співробітники, які нудьгують, як правило, не мотивовані. Вони можуть не цікавитися завданнями, які вони вважають буденними, або можуть погано виконувати свою роботу. Ось деякі причини цієї мотиваційної проблеми: неналежні найми; не використання набору навичок співробітника; відсутність можливостей професійного розвитку.

Ця проблема може вирішуватися за кількома напрямками, включаючи етап співбесіди, коли ви повинні прагнути до того, щоб людина, яку ви наймаєте, підходила для вашої роботи.

Як тільки хтось виявиться на своєму місці, забезпечте належну підготовку і інструменти, необхідні людині для ефективного виконання своєї роботи. Якщо вони швидко справляються із завданнями або не виявляють інтересу, подумайте про перехресне навчання, наставництво, стеження за роботою або навіть про іншу позицію, яка краще використовує їх таланти.

Конфлікт на робочому місці.

Коли співробітники знаходяться в суперечності один з одним або з керівництвом, це не тільки демотивує, а й непродуктивно і може привести до токсичної обстановки в робочому середовищі. Ознаки конфлікту на робочому місці включають в себе: сварки і відкриті розбіжності; відкритий саботаж робочого продукту; плітки і кліки; постійні скарги на людські ресурси.

Вирішуйте конфлікт на робочому місці, встановивши чіткі директиви про типах поведінки, які не допускаються. Звертайтеся до конфлікту в міру його виникнення і застосовуйте посередницький підхід, щоб співробітники могли відпрацьовувати свої розбіжності в професійному середовищі.

Відсутність довіри в компанії.

Якщо працівники не відчувають, що компанія має чітку ціль, або вважають, що бізнес неправильно управляється, це може привести до втрати ефективності організації. Почуття незахищеності може проявитися як негативна мотивація. Ознаки відсутності довіри можуть бути продемонстровані наступними способами: відсутність інтересу до довгострокових проєктів; небажання тренуватися або розвиватися професійно; високий оборот, так як люди шукають нові робочі місця; низька якість роботи продукту.

Цю проблему можна вирішити, поділившись корпоративними цілями зі співробітниками. Розробка стратегічного довгострокового бізнес-плану та отримання зворотного зв'язку від співробітників.

Продемонструйте, як їх ролі будуть доповнені командною роботою і професійним зростанням. Якщо з'являться чутки про закриття, злиття або інших змінних факторах, повідомляйте раніше, а не пізніше, щоб співробітники відчували, що ви в курсі майбутнього компанії.

Немає індивідуальної уваги.

Незалежно від розміру компанії співробітникам потрібний регулярний зворотний зв'язок, щоб мотивувати їх виконувати свою роботу належним чином. Деякі речі, які можуть змусити співробітника відчувати себе обділеними, включають: немає регулярних оцінок продуктивності; нерегулярні зустрічі з керівниками; відсутність особистої постановки цілей; відсутність регулярної зворотного зв'язку.

Розв'яжіть цю потенційну проблему мотивації, регулярно призначаючи короткі приватні зустрічі з співробітниками, щоб вони стосувалися питань як роботи, так і професійного розвитку. Проводьте регулярні огляди ефективності роботи співробітників, щорічно або раз в два роки, і в цих обговореннях встановлюйте конкретні цілі і завдання.

Мотивація співробітників безпосередньо пов'язана з продуктивністю і операційним успіхом. Якщо вас турбує мотивація ваших співробітників, запропонуйте їм поділитися своїми почуттями з цього питання за допомогою фокус-групи, комітету співробітників або опитування. Ви отримаєте безліч відгуків, які ви можете використовувати в своїх інтересах, а також переконайте співробітників, що їх внесок цінується.

Список використаних джерел:

1. Никифорова В. Г. Управління персоналом: навч. посіб. – 2-ге вид., випр. та доп. – О.: Атлант, 2013 р. – 275 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337с.
3. Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень / К. Корольова // Персонал. – 2008. – №2. – С.50–55.
4. Економічне управління підприємством: навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ: Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.
5. Гринько Т. В. Науково-методичні підходи до оцінки кадрового потенціалу медичного закладу / Т. В. Гринько, К. С. Савченко // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – Острог: НаУОА, 2017. – № 7(35). – С. 23–27.

Келембет В. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МОДЕЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ

Проблема управління комерційним банком залишається актуальною і сьогодні. Головну роль на українському фінансовому ринку відіграють комерційні банки, тому для покращення фінансового стану країни важливим є підвищення ефективності функціонування комерційних банків, а саме визначення оптимальних відсоткових ставок за кредитами та депозитами.

Одним із підходів до вирішення цієї задачі є використання математичних моделей банку, зокрема, розробленої авторами потокової моделі банку.

В роботі [1] було описано деякі вхідні та вихідні потоки банку. В роботі [2] було описано потокову модель з лінійними функціями кредитів та депозитів та розглянуто задачі оптимального керування кредитною та депозитною ставкою за умови, що всі залучені депозити видаються як кредити.

Функціонування комерційного банку здійснюється на основі побудованої потокової моделі з урахуванням впливу Національного Банку України. Беручи за основу потокову модель будується оптимізаційна задача, метою якої є максимізація власного капіталу банку. Для цього моделюється депозитно-кредитні потоки, розмір яких залежить від корегування відсоткових ставок. Всі грошові потоки уявляють собою знеособлену масу, тобто залучені депозити та повернені кредити змішуються всередині банку і вже після цього загальна грошова маса використовується для подальших операцій.

У роботі [3] автором зазначається, що керування діяльністю комерційного банку є процесом, що вимагає багато умов та припущень, тому щоб мати гнучкість у застосування умов та врахуванні додаткових параметрів пропонується використання потокової моделі, що заснована на лінійних коефіцієнтах. Обсяг виданих кредитів описується формулою:

$$K_{out} = K - b * u_k(t),$$

де $u_k(t)$ – відсоткова ставка за кредитом,

K та b – лінійні коефіцієнти.

А обсяг залучених депозитів, в свою чергу, описується:

$$D_{in}(t) = D + a * u_D(t),$$

де $u_D(t)$ – відсоткова ставка за депозитами у поточний момент часу,

D, a – лінійні коефіцієнти.

Поєднавши ці дві формули та додавши додаткову модель, що полягає у використанні розрахунку приросту чисельності показника, який описує обсяг мінімальної пропозиції грошей, використали таку модель у даному дослідженні:

$$\begin{aligned} x(t) &\rightarrow \max, \\ \dot{x}(t) &= \min(K - u_K, x(t) + D(t) + au_D)u_K - (D(t) + au_D)u_D, \\ \dot{D}(t) &= 1 - \frac{N}{(R + D(t-1))}, \\ x(0) &= x_0, \\ \dot{x}(t) &> 0, \\ u_K &\geq 0, \\ u_D &\geq 0, \\ t &\geq 0. \end{aligned}$$

де $x(t)$ – капітал комерційного банку в момент часу t ;

$\dot{x}(t)$ – приріст капіталу банку в момент часу t ;

N – обсяг грошей, який влаштовує комерційний банк (грошовий агрегат $M0$);

R – грошова база;

$D(t - 1)$ – пропозиція грошей у попередньому періоді.

Беручи за основу дослідження дану модель, та використовуючи дані про щомісячні обсяги виданих кредитів та депозитів домашнім господарствам та відсоткові ставки за останні три роки (2015–2017 рр.), а також інформацію про грошову базу та дані НБУ за останні роки, було проаналізовано відсоткові ставки за депозитами та кредитами за різних значень капіталу банку.

Проведене дослідження встановило, що малим банкам доцільно встановити ставки за кредитами на рівні 38,7% річних, а депозитну на рівні 12,5% річних, у той же час для великих банків рекомендовано кредитну ставку на рівні 37,1% річних, а депозитну на рівні 10,8% річних. Малим є сенс проводити депозитно-кредитну політику таким чином, щоб максимально залучити кошти, пропонуючи більш вигідні умови, аніж ті, що є в наявності у великих банках. Така ситуація характерна для поточного українського банківського ринку, на якому малі

банки пропонують вищі ставки за депозитами, щоб мати перевагу перед великими банками.

У той же час великим банкам нема сенсу тримати великі відсоткові ставки за депозитами, що можна пояснити великими інфляційними очікуваннями в економіці, що безумовно має вплив на поточне співвідношення попиту та пропозиції грошей.

Розв'язання даної задачі допомогло визначити оптимальні відсоткові ставки за кредитами та депозитами комерційного банку та зрозуміти деякі аспекти функціонування кредитно-депозитної діяльності комерційного банку та їх зв'язки з НБУ. Одержані результати роботи можуть бути застосовані під час формування ставок на депозити та кредити комерційним банком.

Список використаних джерел:

1. Гришин О. Г. Стратегічне планування та керування діяльністю банківської установи на основі математичної моделі комерційного банку // Економіка та підприємництво. – К.: КНЕУ, 2004. – Випуск 12. – С. 261–266.
2. Осипенко Д. В. Динамічна модель комерційного банку // Фінанси України. – 2005. – №11. – С. 87–92.
3. Дрозд А. О. Керування кредитною та депозитною ставками комерційного банку з капіталом достатнім для задоволення попиту на кредити / А. О. Дрозд, В. О. Капустян // Економічний вісник НТУУ «КПІ»: збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 11. – С. 548–563.

Коновалова А. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЗВИТОК МІСТ ТА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ

Процес децентралізації є важливим етапом у розвитку держави, адже делегує владу та ресурси у регіони. По-перше, це пришвидшує процес прийняття рішень та покращує якість цих рішень (адже їх прийняття делеговано безпосередньо представникам певної регіональної спільноти, які розуміють особливості регіону).

По-друге, децентралізація дозволяє розосередити певні блага між усіма регіонами, а не тільки у столиці, що в свою чергу підвищує привабливість цих регіонів як для їх мешканців, так і для туристів.

Прискорення процесу децентралізації можна розглядати через державний рівень впливу (тобто у розрізі розподілення фінансування «зверху» або введення різних податкових ставок для різних областей) або через рівень міст (тобто через шляхи розподілення вже існуючих або потенціальних благ усереднені міста). У даній роботі ми розглянемо саме вплив місцевих процесів на розвиток децентралізації.

Розвиток міст, шляхи до подолання соціально-економічних проблем у містах, способи підвищення рівню життя та економічної ефективності городян – все це розглядається в рамках розділу економіки, який називається «економіка міст» (urban economy) [1]. Одним з найважливіших предметів вивчення для економіки

міст є аналіз розташування об'єктів економічної активності у містах, роботи комунальних служб та міського транспорту, ефективність використання простору (земельних ресурсів зокрема) тощо [2].

По-перше, дослідимо деякі фактори, що роблять українські міста некомфортними для життя та проаналізуємо те, як це впливає на громадян та їх економічну активність.

На даний момент українські міста розвиваються за традиційною лінійною моделлю, сформованою історично. За даною моделлю пріоритет розвитку міста надається центральним районам, а вже після цього поступовими концентричними колами процес оновлення будівель та впровадження інноваційних технологій досягає околиць. Відповідно, ця центричність призводить до концентрації найважливіших для громадян об'єктів – офісів, торговельних центрів, міст культурного відпочинку, послуг – у центрі міста. В той ж час у віддалених спальних районах, де мешкає більша кількість городян, подібних благ немає, або є дуже мало та невисокої якості. Це призводить до необхідності витратити кожного дня кілька годин для того, щоб дістатися з віддалених куточків міста до центру.

Подібне використання часу городян знижує їх ефективність як працівників на робочих місцях, адже зменшується кількість часу на відпочинок та саморозвиток.

Вирішенням проблеми є нелінійна модель розвитку міст, тобто комплексний поступовий розвиток усіх районів. При чому під розвитком мається на увазі не тільки оновлення житлових будівель, а й створення повного спектру необхідних для задоволення потреб послуг у рамках одного району. Іншим ключовим фактором, який дозволяє швидше розвивати райони є ініціатива самих громадян, яку можна стимулювати шляхом підтримки створюваних спільнот, громадських організацій та їх проектів.

По-друге, дослідимо способи залучення інвестицій у місто, використовуючи його власні ресурси. Одним з шляхів акумулювання інвестицій у місто за рахунок підвищення його привабливості є активний маркетинг міст. Наприклад, цьому сприяє проведення заходів різних рівнів – конференцій, фестивалів, концертів, наукових з'їздів. Подібна політика залучує у місто туристів навіть за умови, що місто не приваблює історичними чи культурними пам'ятками. При чому проведення туристами певного часу у місті означає не тільки підвищення його туристичної репутації, але й також означає, що у місто будуть влиті грошові кошти, витрачені туристами за час перебування на певному заході. Крім того, задля побудови маркетингової стратегії міста необхідно конкретизувати його унікальність та відмінність від інших міст, створюючи певний образ міста [3].

Отже, задля розвитку міст необхідно комплексно досліджувати їх розвиток, приділяючи увагу наступним принципам:

- принципу системності та комплексного охопту вирішення проблем при плануванні розбудови міста;
- принципу узгодженості розвитку центральних районів та периферії;
- принципу реалістичності (заснований на обліку реальних власних ресурсів міста);

- принципу унікальності міста (тобто сприйняття певного міста як унікальної системи, для якої необхідна розробка персоналізованих стратегій).

Перехід від лінійної моделі розвитку міст до нелінійної підвищить ефективність працівників та рівень їх залученості до місцевих активностей. Задля залучення коштів, які необхідні для модернізації міст, можна використовувати вже наявні локальні ресурси – наприклад, доступним кожному місту ресурсом є проведення заходів різного рівня, що залучає кошти відвідувачів міста, а також підвищує туристичну привабливість міста в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т. 1. / редкол.: ...С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
2. The Economist [Електроний ресурс]: The global Liveability Index 2018 / The Economist. – 2018. – Режим доступу: <http://www.eiu.com/topic/liveability>
3. Гринько Т. В. Переваги та недоліки моделей фіскальної децентралізації / Т. В. Гринько // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Україна-Польща: діалог культур в контексті євроінтеграції» (м. Запоріжжя, 25–27 вересня 2014 р.). – Запоріжжя: ЗДІА, 2014. – С. 66–68.

Курінний В. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Велика кількість дисбалансів у державній діяльності пов'язані з високими ризиками та загрозами у податковій системі. Для забезпечення належного рівня розвитку податкової системи необхідно визначити її сучасний стан, основні статистичні показники та створити перелік рекомендацій щодо можливих напрямів її модернізації та вдосконалення.

Актуальними завданнями роботи є виявлення шляхів оптимізації рівня оподаткування, усунення податкових загроз для ефективного функціонування національної економіки.

Відомо, що для досягнення високих темпів економічного росту та високого рівня життя громадян, в суспільстві необхідно зробити правильний вибір економічної моделі розвитку країни. В процесі трансформації розвитку суспільних, в тому числі економічних відносин, людству відомі різні економічні моделі, серед них виділяють: шведську (або скандинавську), американську, європейську та багато інших. Побудова тої чи іншої системи у великій мірі регулюється спрямованістю податкової системи.

У шведській моделі відзначається змішаний характер економіки, яка поєднує ринкові відносини і державне регулювання, переважання приватної власності у сфері виробництва і значні елементи усупільнення в сфері перерозподілу. Наприклад, у Швеції і деяких скандинавських країнах більшу частку витрат свого населення на освіту у школі і професійну орієнтацію бере на себе бюджет країни. Шведська модель, на відміну від інших, виділяється дуже високим рівнем

стабілізації заробітної плати між кваліфікованими і некваліфікованими працівниками в порівнянні з іншими країнами, що показує курс політики на загальний добробут більшості громадян. Таким чином, перерозподіляючи левову долю доходів населення, такі країни демонструють найбільшу у світі соціальну орієнтованість економічної моделі. Американська модель економіки в свою чергу, стягує у вигляді податків дуже невеликий відсоток коштів, підтверджуючи меншу соціальну орієнтованість. Витрати на різні соціальні, освітні та інші заходи мають фінансуватися за рахунок нагромаджень самих громадян, а бюджет в основному використовується на утримання державного апарату, судової системи та оборони країни.

Відносно «досконала», але й разом з тим доволі ефективна класична європейська податкова система, яка має специфічні риси та особливості в країнах з усталеною ринковою економікою, механічно перенесена в Україну з самого початку розвитку власної податкової справи. Порівнюючи податкові надходження і ВВП, рівень податкового навантаження є трохи нижчим, ніж у країнах Європи. Доля податків у ВВП з 2014 року зросла з 23,47% до 27,77%, тобто складає менше 30%, однак показник постійно зростає.

Незважаючи, на побудову європейської моделі, в нашій країні бюджетні видатки часто відповідають американській моделі. Наприклад, невідповідність задекларованій безкоштовній медицині, низький рівень соціальних стандартів, малі видатки на розвиток культури та науки, незадовільний стан інфраструктури та доріг. Крім цього не завжди виконується функція соціальної справедливості, оскільки відсутня шкала прогресивного оподаткування доходів фізичних осіб, а також спостерігається перекис надходжень з непрямих податків, які в однаковій мірі стягуються з будь-яких верств населення.

Таким чином, для побудови європейської економічної моделі, необхідно реформувати податкову систему у напрямку більшої соціальної орієнтованості та справедливості, а також слідкувати за ефективністю та доцільністю використання бюджетних коштів. Іншим рішенням є переорієнтування нашої податкової системи на американську, таким чином зменшуючи соціальну відповідальність держави.

Список використаних джерел:

1. Державна казначейська служба «Річна звітність виконання державного бюджету» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.treasury.gov.ua/ua/file-storage/vikonannya-derzhavnogo-byudzhetu>

К. е. н. Кухарєва О. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ

Підвищення рівня та якості життя – пріоритетна мета розвитку суспільства, найважливіший напрям політики доходів і заробітної плати, що повинна проводитися державою. Засобом досягнення цієї мети є зростання ВВП й удосконалення механізму його перерозподілу на макро- та мікрорівні.

Економічна нестабільність, інфляція, зростання тарифів на комунальні послуги та інші негативні фактори впливають на рівень життя більшості населення України. Незважаючи на наявність й позитивних змін, а саме зростання ВВП, заробітної плати, пенсій тощо, загального підвищення рівня життя в країні не відбувається. Це відображається в існуванні значних верств населення, які потребують соціальної допомоги. Актуальною залишається проблема незадовільної структури населення за доходами, низька частка середнього класу, розшарування із значним зростанням розриву в доходах, що спричиняє напруження в суспільстві. У цих умовах держава повинна використовувати всі можливі шляхи для подолання такого становища та використовувати різні способи подолання цієї проблеми, а саме регулювання розміру мінімальної заробітної плати та пенсії, використання оподаткування (податку на доходи фізичних осіб) тощо.

Незадовільна динаміка простежується перш за все у зниженні частки оплати праці найманих працівників у ВВП. Найвищі значення цього показника спостерігались у 1990 р. та досягали 53%, але поступове зниження до 45–48% у період 2000–2003 рр. досягло значень 46,3% у 2014р. та з 2015 р. становить менш 40% (2015 р. – 39,1%; 2016 р. – 36,6%; 2017 р. – 39,2%). Якщо зіставити це із зменшенням ВВП у деякі періоди, то ситуація зменшення оплати праці очевидна та загострюється.

Інший аспект проблеми спостерігається в структурі грошових доходів населення. Незважаючи на зростання частки оплати праці у доходах населення до 43,8% у 2016 р. та 45,6% у 2017 р. це вкрай низький показник. При цьому питома вага соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів перевищує 30% і становить 34,1% у 2016 р. та 33,4% у 2017 р.

Загострює ситуацію зростання заборгованості із виплати заробітної плати, яка досягла у 2019 р. 2,65 млрд грн, тобто у 2 рази у порівнянні із 2015 р. Спостерігається нарощення суми заборгованості саме у період 2018–2019 рр. Зростає не лише загальна сума заборгованості, а і кількість осіб, яким несвоєчасно сплачується заробітна плата з 79,7 тис. осіб у 2018 р. та 90,5 тис. осіб у 2019 р. та сума боргу на 1 працівника, яка досягла 16 тис. грн. Серед регіонів із найбільшою заборгованістю визначаються Харківська, Київська та Дніпропетровська області. Заборгованість у цих регіонах складає більше 50% від загальної суми.

Також наявні проблеми і в оподаткуванні доходів – значний рівень податкового навантаження (не зважаючи на низьку ставку), особливо для трудових доходів, рівень яких низький (середній) у порівнянні з більшістю зарубіжних країн де використовується прогресивний підхід. Це стимулює ухилення від оподаткування доходу, підриває стимули до додаткової трудової активності, зменшує й без того низьку споживчу здатність, усе це, у свою чергу, гальмує розвиток виробництва. Тобто регулювання цього питання як на макро-, так і на мікрорівні неефективне.

В Україні постійно проводилося епізодичне реформування оподаткування доходів фізичних осіб, що виявлялося у зміні ставок, розміру податкової соціальної пільги тощо. Однак використання податкових важелів у регулюванні доходів

фізичних осіб не мали достатньої ефективності. Зазначені недоліки обумовили необхідність реформування системи оподаткування доходів фізичних осіб в Україні відповідно до умов соціально-економічного розвитку. Бо саме через використання дієвих важелів регулювання процесу формування й використання доходів населення може бути забезпечено стале економічне зростання в державі. Податкова система України вирішує фіскальні задачі за рахунок оподаткування навіть тих доходів, які необхідні для забезпечення мінімальних життєвих потреб.

Сучасні умови оподаткування доходів фізичних осіб в Україні недосконалі та потребують подальших змін, які повинні гуртуватись на прогресивній основі з урахуванням прожиткового мінімуму та сімейного стану громадян. Метою реформування повинно стати підвищення ефективності використання податку як інструменту регулювання доходів громадян, подолання бідності та формування середнього класу в країні.

Слід зазначити, що є й позитивні зміни – підвищення рівня номінальної та реальної заробітної плати, реформування системи соціальної допомоги (субсидій) тощо. Але проблема регулювання оплати праці та інших видів доходів населення залишається актуальною і потребує вирішення та удосконалення в різних аспектах – підвищення мінімальної заробітної плати, недопущення затримки виплати, удосконалення оподаткування, контроль за тіншовими доходами тощо. При цьому такі заходи повинні відбуватись як на національному так і на регіональному рівні.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

К. е. н. Лиса О. В., Корнієнко І. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ

Одним із основних завдань державних інститутів влади й управління для підтримання стабільності в країні є забезпечення прийняттого рівня економічної безпеки – такого стану економіки та інституційної структури державного управління, за якого забезпечується захист національних інтересів, соціально-орієнтований розвиток країни з підтриманням економічного потенціалу навіть за найбільш несприятливих умов, що можуть бути викликані як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Для забезпечення економічної стабільності в країні вкрай важливим є створення та забезпечення відповідного стійкого підґрунтя. На макрорівні цим підґрунтям виступає фінансова безпека країни, а на мікрорівні – фінансова безпека підприємств. На сучасному етапі питання забезпечення фінансової безпеки є вкрай актуальним для України, оскільки протягом останніх 5 років в країні відбулися події, що вкрай негативно вплинули як на

політичне, так і на соціально-економічне життя країни. Зокрема, політична нестабільність 2013–2014 рр. продемонструвала слабку стійкість вітчизняної економіки до впливу як зовнішніх, так і внутрішніх факторів. Тому вкрай важливим є виявлення чинників, що призвели до важких наслідків кризи, та впровадження необхідних заходів для покращення стану фінансової безпеки країни до прийняттого рівня.

Проблема забезпечення макроекономічної стабільності та безпеки завжди була актуальною, тому поняття фінансової безпеки держави розглядали в своїх дослідженнях багато вчених-економістів, зокрема В. М. Барановський, О. С. Богма, М. М. Єрмошенко, Л. В. Лисяк, А. І. Сухоруков, В. М. Харазішвілі та інші. Однак єдиного підходу до трактування сутності фінансової безпеки обрано не було. Зокрема, існують такі підходи до визначення поняття фінансової безпеки: як певний стан сукупності складових елементів [1; 2], як складова економічної безпеки [3; 4], як сукупність соціально-економічних відносин [5], як певний стан фінансової сфери країни [6; 7].

Для оцінки рівня фінансової безпеки країни використовують значний перелік показників, що характеризують фінансову безпеку країни в розрізі її складників. Згідно з Методичними рекомендаціями щодо розрахунку рівня економічної безпеки України [7] відокремлюють групи показників за такими складниками фінансової безпеки держави, як безпека банківської системи, небанківського фінансового сектору, фондового та страхового ринків, боргової, бюджетної, валютної та грошово-кредитної безпеки.

Однак, для характеристики загального стану фінансової безпеки, як правило, використовуються декілька основних показників з наведених груп, на основі значень яких і проводиться подальший аналіз. Серед них можна виділити такі: рівень інфляції, обсяг державного боргу, дефіцит державного бюджету, рівень монетизації економіки, вартість банківських кредитів та обсяг міжнародних резервів НБУ.

На жаль, поточний стан фінансової безпеки України не є достатнім для забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку країни. Протягом останніх двох років спостерігалася стабілізація та певне пожвавлення економіки України, однак цього було досягнуто завдяки використанню міжнародних кредитів у межах програми співпраці з МВФ, що, в свою чергу, спричинило виникнення загрози неплатоспроможності країни за її зовнішніми боргами. За таких умов, на нашу думку, доцільним є вжиття певних заходів, які дозволять підвищити рівень фінансової безпеки України в довгостроковому періоді. До них, зокрема, належать:

1. Розробка більш обґрунтованих нормативів показників фінансової безпеки країни та впровадження цих нормативів у практичну роботу відповідних органів державної влади й управління, оскільки на сучасному етапі жодна з інституцій, що відповідає за стан економічної системи країни, не використовує ці показники для оцінки стану фінансової безпеки країни в контексті підтримки економічної безпеки країни.

2. Більш раціональне використання державних фінансових ресурсів, зокрема фінансування проектів, реалізація яких дасть позитивний економічний ефект у вигляді зростання ВВП і збільшення надходжень до бюджету.

3. Покращення інвестиційного клімату в країні; посилення співпраці в межах державно-приватного партнерства. Це дозволить залучити більший обсяг іноземних і внутрішніх капітальних інвестицій для реалізації проектів в пріоритетних галузях.

4. Реалізація заходів у сфері грошово-кредитної політики України: зменшення рівня доларизації економіки; створення ефективного механізму рефінансування банків та контролю за спрямуванням наданих їм коштів; збільшення обсягів міжнародних резервів НБУ за допомогою валютних інтервенцій на міжбанківському валютному ринку; посилення довіри населення до банківської системи шляхом збільшення її фінансової стійкості за допомогою підвищення граничних значень нормативів НБУ; сприяння кредитуванню банками реального сектору економіки через надання пільгових кредитів підприємствам, що реалізують свою діяльність в найбільш перспективних для розвитку сферах економіки.

5. Проведення більш виваженої боргової та бюджетної політики держави, зокрема скорочення обсягів запозичених ресурсів та сприяння підвищенню ефективності використання тих, що вже є в розпорядженні держави. Це потребує: більш чіткого обґрунтування необхідності державних запозичень та їх обсягу (визначення цілей і проектів, під реалізацію яких залучаються державні запозичення); посилення контролю за ефективністю використання та цільовим спрямуванням запозичених коштів; застосування реструктуризації вже існуючих боргових зобов'язань та домовленості з кредиторами про розстрочення погашення заборгованості; забезпечення розвитку фондового ринку України.

6. Удосконалення податкового адміністрування, що дозволить підвищити обсяги надходжень до державного бюджету України за рахунок виходу частини економіки та ринку праці з «тіні»; більш чітке визначення бази оподаткування для об'єктів нерухомості.

7. Посилення боротьби з проявами корупційних дій в сфері державного управління.

Список використаних джерел:

1. Барановський В. М. Проблеми фінансової безпеки в умовах інтеграції України у світовий фінансовий простір / В. М. Барановський // Вісник Національного банку України. – 2003. – №10. – С. 18–20.
2. Лисяк Л. В. Сучасний стан та основні проблем фінансової безпеки України [Електронний ресурс] / Л. В. Лисяк, Я. Ю. Подлужна // Ефективна економіка. – 2015. – № 12. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4690>.
3. Барановський О. І. Фінансова безпека в Україні (методологія оцінки та механізми забезпечення): моногр. / О. І. Барановський. – К.: КНТЕУ, 2004. – 759 с.
4. Богма О. С. Структура та рівні фінансової безпеки країни [Електронний ресурс] / О. С. Богма // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2016. – Вип. 1(1). – С. 90–95. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Траєiv_2016_1%281%29__14.

5. Миколайчук А. Б. Методичний підхід до прогнозування рівня фінансової безпеки держави в системі моніторингу / А. Б. Миколайчук // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – № 38. – С. 32.
6. Єрмошенко М. М. Фінансова складова економічної безпеки: держава і підприємство: моногр. / М. М. Єрмошенко, К. С. Горячева. – К.: Національна академія управління, 2010. – 231 с.
7. Методичні рекомендації щодо розрахунку рівня економічної безпеки України [Електронний ресурс]: Наказ Мінекономрозвитку України від 29.10.2013 № 1277. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=cfla6236-2e54-49b5-9d46-894a4bcd481>

Лисова Н. О., Курінна І. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСУВАННЯ НАУКОВОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ

Процвітання та економічний зріст передових країн у світі нерозривно поєднаний з розвитком науки та техніки, що супроводжується відповідним достатнім фінансуванням наукової сфери. Науково-технічна діяльність – наукова діяльність, спрямована на одержання і використання нових знань для розв’язання технологічних, інженерних, економічних, соціальних та гуманітарних проблем, основними видами якої є прикладні наукові дослідження та науково-технічні (експериментальні) розробки [1]. Структура фінансування науки повинна збалансовано поєднувати взаємодію всіх складових: фундаментальної науки, прикладних досліджень та розробки. Досвід розвинених країн визначає таке співвідношення між цими складовими, а саме: 15% – на фундаментальну науку, 25% – на прикладну науку, 60% – на розробки [7].

Фінансова підтримка держави має визначальний характер у розвитку наукової діяльності країни. В останні роки в Україні спостерігається зменшення частки державних вкладень в науково-технічну галузь, хоча 54 стаття Конституції визначає, що «Держава сприяє розвитку науки, встановленню наукових зв’язків України зі світовим співтовариством» [2]. Це означає, що дане питання не стоїть в списку пріоритетів держави, тому, на жаль, дана ситуація стримує становлення країни на шляху до сталого збалансованого інноваційного розвитку, оскільки вклад в науку – один з важливих аспектів розвитку інновацій в державі.

Основні джерела державного фінансування – це кошти бюджету (з державних та місцевих бюджетів) та кошти спеціальних позабюджетних фондів. Згідно українського законодавства, фінансування науки поділяється на базове та програмно-цільове [3]. Базове фінансування виділяє кошти в цілому на організаційне забезпечення наукової діяльності, враховуючи чисельність зайнятих, минулорічні обсяги видатків та надається на провідні дослідження головних для країни напрямків, визначених державними управліннями. Цей напрям також підтримує інфраструктурний розвиток науки, збереження наукових надбань та підготовку спеціалістів цієї галузі. Другий напрям (програмно-цільовий) здійснюється або за допомогою тендерних торгів, або виділяє кошти,

спираючись на управлінські розпорядження щодо конкретних проектів і виконується у рамках визначеної державної програми. Загалом програмно-цільовий напрям пов'язаний з науково-технічними програмами провідних досліджень, найважливішими прикладними розробками, виконання яких відбувається за замовленням держави та міжнародними проектами науково-технічного спрямування. Успішною є втілена ідея з державними грантами для наукових проектів, шляхом проведення конкурсів між ними, яка реалізується через діяльність спеціальних фондів (ДФФД і ДІФКУ). Ці фонди підтримують фундаментальні наукові дослідження у гуманітарній, природничій та технічній галузях, які проводяться на базі наукових установ, ВНЗ та науковими робітниками. Кошти ДФФД і ДІФКУ складаються з частки перерозподілених бюджетних коштів та благодійних внесків приватних осіб та підприємств [4].

Складність становили наслідки рішення Закону України «Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти» в 2000 році, який визначав обов'язкове здійснення тендерної процедури для науково-дослідних робіт. Сам процес виявився складним, що відповідно ускладнило державне фінансування цих робіт в результаті проведення конкурсу. І, хоча сам цей закон мав на меті повинна полегшити систему фінансування, на практиці його запровадження мало зворотній ефект. В 2008 році закон втратив чинність, тендерна система залишилася. Ще, як приклад, норма встановлена законодавством в 1991 році, яка говорить, що держава має забезпечувати фінансувати наукову та науково – технічну діяльність у розмірах не менше 1,7 % ВВП України з року прийняття ніколи не виконувалася [5].

Вирішальну роль в забезпеченні науково орієнтованого інвестування в Україні відіграє нормативно-правова база, яка потребує корекцій та більш вигідних та простіших умов для вкладення фінансів у наукові проекти та виконання встановлених умов самою державою.

Також необхідно скасувати податкові бар'єри при передачі коштів, програмного забезпечення, обладнання, матеріальних та нематеріальних активів науковим установам, вищим навчальним закладам для проведення наукових робіт, а саме відмінити порядок прирівнювання операцій з безоплатної передачі активів до операцій з їхньої реалізації, а також зберігання прав на податковий кредит з ПДВ у підприємств, якими було придбано такі активи і передано безоплатно для проведення наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. «Фінансування наукових досліджень в Україні та світі», [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analitika/finansuvannya-naukovyh-doslidzhen-v-ukrayini-ta-sviti>
2. Конституція України, режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Закон України Про внесення змін до Закону України «Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності» від 01.12.1998 № 284-14.
4. Речкіна К. Д. «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана «Державне фінансування наукової діяльності в Україні», стр. 148-149.
5. Закон України «Про науку та науково-технічну діяльність», від 13.12.1991 № 1977-ХІІ.

6. Економічний вимір конкурентоспроможності вищої освіти: монографія /Верхоглядова Н. І., Чередниченко О. М., Венгерова В. Ю., Іванникова Н. А., Т. В. Гринько. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – 172 с.
7. Тімар І. В. Концептуальні підходи до формування іміджу підприємств сфери послуг/ І. В.Тімар // Сучасні технології управління розвитком підприємств України: механізми, реалії, перспективи : колект. моногр. / за заг. ред. Т. В. Гринько. – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2016. – С.318-328
8. Маліцький Б.А. Раціональне фінансування науки як передумова розбудови знаннєвого суспільства в Україні / Б. А.Маліцький, О. С.Попович, В. П.Соловйов. – К.: Фенікс, 2004. – 32 с.

Маслова Н. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Страхові організації, будучи одним з важливих структурних елементів кредитно-фінансової системи країни, відіграють в економіці роль стабілізатора, який сприяє розвитку підприємництва. Страхуючи будь-які ризики в ринковій економіці, страховий бізнес стає найменш ризикованим з усіх видів діяльності. Одне з головних умов роботи страхового ринку: страховики повинні діяти в рамках законодавства і чітко згідно укладених з клієнтами договірних відносин.

Незважаючи на те, що про підсумки 2018 року говорити ще зарано, можна судити про те, що третій рік поспіль страховий ринок України, як і весь небанківський ринок, показує стабільне зростання (табл. 1) [3].

Таблиця 1. Динаміка страхових премій за мінусом частки страхових премій, сплачених перестраховикам – резидентам, за 9 місяців 2016-2018 рр.

| Види страхування | 9 міс. 2016 | 9 міс. 2017 | 9 міс. 2018 | Абсолют. відхіл. (+/-), млн грн | | Темпи приросту страхових премій, % | |
|---|-------------|-------------|-------------|---------------------------------|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| | | | | 9 міс. 2017/ 9 міс. 2016 | 9 міс. 2018/ 9 міс. 2017 | 9 міс. 2017/ 9 міс. 2016 | 9 міс. 2018/ 9 міс. 2017 |
| Автострахування (КАСКО, ОСЦПВ, «Зелена картка») | 6 358,60 | 7 143,70 | 8 713,20 | 785,10 | 1 569,50 | 12,3 | 22 |
| Страхування життя | 1 985,20 | 2 021,70 | 2 741,10 | 36,50 | 719,40 | 1,8 | 35,6 |
| Медичне страхування | 1 758,60 | 2 025,50 | 2 451,20 | 266,90 | 425,70 | 15,2 | 21,0 |
| Інші види страхування | 9 486,00 | 9 600,00 | 11483,00 | 114,00 | 1 883,00 | 1,2 | 19,6 |
| Всього | 19588,40 | 20 790,90 | 25388,50 | 1202,5 | 4 597,60 | 6,1 | 22,1 |

За підсумками 9-ти місяців 2018 року загальні чисті премії зросли на 22% та склали 25,3 млрд грн, чисті страхові виплати зросли на 18,3% до 8,4 млрд грн. Як

і раніше, основний напрямок діяльності страхувальників – це автостраховання (ОСЦПВ, КАСКО, «Зелена карта»), що має збільшення чистих страхових премій на 1 569,5 млн грн (22%), зростання в цьому сегменті страхового ринку спостерігається з року в рік; на другому місці страхування життя, що має збільшення чистих страхових премій на 719,4 млн грн (35,6%); на третьому місці медичне страхування, що має збільшення чистих страхових премій на 425,7 млн грн (21%).

А ось по виплатах спостерігаємо трохи іншу ситуацію. За 9 місяців 2018 року на першому місці по чистих виплатах маємо автостраховання (КАСКО, ОСЦПВ, «Зелена картка»), збільшення чистих страхових виплат на 680,5 млн грн (19,6%). На другому місці маємо медичне страхування, збільшення чистих страхових виплат на 273,5 млн грн (22,9%), а ось страхування життя спостерігаємо тільки на четвертому місці, збільшення чистих страхових виплат на 123,2 млн грн (29,8%) (табл. 2) [3].

Таблиця 2. Динаміка чистих страхових виплат за основними видами страхування за 9 місяців 2015–2018 рр.

| Види страхування | 9 міс. 2016 | 9 міс. 2017 | 9 міс. 2018 | Абсолют. відхіл. (+/-), млн грн | | Темпи приросту страхових премій, % | |
|---|----------------|----------------|----------------|------------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------------|
| | | | | 9 міс. 2017/ 9 міс. 2016 | 9 міс. 2018/ 9 міс. 2017 | 9 міс. 2017/ 9 міс. 2016 | 9 міс. 2018/ 9 міс. 2017 |
| Автостраховання (КАСКО, ОСЦПВ, «Зелена картка») | 2 666,80 | 3 468,60 | 4 149,10 | 801,80 | 680,50 | 30,1 | 19,6 |
| Медичне страхування | 947,50 | 1 196,50 | 1 470,00 | 249,00 | 273,50 | 26,3 | 22,9 |
| Страхування фін. ризиків | 539,40 | 1 185,20 | 1 050,40 | 645,80 | -134,80 | 119,7 | -11,4 |
| Страхування життя | 299,10 | 413,60 | 536,80 | 114,50 | 123,20 | 38,3 | 29,8 |
| Інші види страхування | 1 593,50 | 893,50 | 1 260,70 | -700,00 | 367,20 | -43,9 | 41,1 |
| Всього | 6 046,30 | 7 157,40 | 8 467,00 | 1111,1 | 1 309,60 | 18,4 | 18,3 |

Також страховий ринок України за останні роки мав значний приріст і в частині прийнятих страхових зобов'язань. Наприклад, за підсумками 9 місяців 2018 року страхові компанії сформували страхові резерви в розмірі 24,8 млрд грн, що на 15% або на 3,2 млрд грн більше ніж за аналогічний період 2017 року. Зазначене зростання пов'язане як із загальним збільшенням обсягу страхових послуг населенню та підприємствам, так і з удосконаленням актуарної оцінки страхових зобов'язань, після введення Нацкомфінпослуг актуарного звіту в пруденційний нагляд за страховими компаніями. Загалом страховим компаніям вдалося забезпечити зростання ключових фінансових показників, що свідчить про підвищення результативності фінансової стратегії, використовуваної власниками та топ-менеджерами ряду страхових компаній [2].

Найбільш важливим на ринку страхування за 2018 рік було введення нових нормативів для страховиків, а саме розпорядження №850, яке набуло чинності 3 серпня 2018 року. Відповідно до цього розпорядження з 31 грудня 2018 року було запроваджено нові нормативи платоспроможності, достатності капіталу, прибутковості, ліквідності, якості активів та ризиковості операцій страховиків. Метою введення нових нормативів є підвищення фінансової стійкості страхового ринку до змін зовнішнього середовища [1].

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про страхування» від 07.03.1996 № 85/96-ВР (із змінами та допов.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>
2. Інтернет-журнал про страхування в Україні – Insurance TOP №1(61)2018; №4(64)2018 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://forinsurer.com>
3. Національна комісія, що здійснює державне регулювання в сфері ринків фінансових послуг України – Підсумки діяльності страхових компаній за 9 міс. 2018 року; Підсумки діяльності страхових компаній за 9 міс. 2017 року: Офіційний сайт [Електрон. ресурс]. – Режим доступу:<https://www.nfp.gov.ua>

Міллер Д. Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУТЬ І ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Перед тим, як зайняти посаду, значні зусилля та час вкладаються у процес набору, відбору та остаточного найму працівника. Тому важливо, щоб компанія створювала умови для нового працівника, щоб він міг ознайомитися з робочими завданнями, умовами праці, а також з робочим і соціальним середовищем.

Адаптація працівників – це продумана програма адаптації та освітньої діяльності, яка є специфічною для кожного виду посади, кожного місця роботи та кожної організації. Вона створюється для нових співробітників з метою полегшення та прискорення процесу знайомства з новими завданнями, умовами праці, робочим, соціальним та культурним середовищем, а також знаннями та навичками для того, щоб їх робочий результат міг якомога швидше досягти необхідного рівня.

Процес адаптації не є простим, але складається з кількох етапів. Перший етап – оцінювання ступеня підготовки нового співробітника для розробки найбільш ефективною програмою адаптації. Цей етап залежить від попереднього досвіду новачка, який зображує його цінності. Перші дні на новому робочому місці можуть принести різні, приємні, але й неприємні сюрпризи, пов'язані з емоційним навантаженням.

Другий етап характеризується практичним знайомством новачка зі своїми обов'язками та вимогами, які висуває до нього організація. До роботи орієнтації новачка залучається керівник і служба управління персоналом.

Третій етап являє собою період розробки індивідуальних стратегій для вирішення проблем адаптації. Працівник повинен створити свій власний спосіб виконання робочих завдань на новій робочій посаді та побудувати відносини з колегами та конкурентами для того, щоб досягти визнання на новому робочому місці.

На останньому етапі новачок долає всі виробничі та міжособистісні проблеми та приступає до стабільної, ефективної роботи. Наприклад, погано підготовлена заміна керівників первинної ланки супроводжується порушеннями організації виробництва на протязі декількох місяців, колективи втрачають біля половини можливого збільшення виробництва праці, забезпечуваного організаційно-технічними заходами [2].

Адаптація відбувається як формально, так і неформально. В першому випадку – адаптація надається відділом кадрів та безпосереднім керівником, в другому – це спонтанний процес, що зазвичай надається колегами. Найважливішим фактором успішної адаптації є індивідуальна підтримка нового працівника особами, відповідальними за адаптацію, особливо безпосереднім керівником і робочою групою, а також фахівцями управління кадрового департаменту і, зрештою, працівником, відповідальним за адаптацію працівника (наставник). Всебічний аналіз умов протікання виробничих процесів дозволяє отримати достатньо повне уявлення про психологічні, фізіологічні та медичні вимоги, які потребує та чи інша професія від працівника.

Безпосередній керівник надає підтримку працівнику, вирішує будь-які проблеми під час його адаптації контролює та оцінює процес. Фахівці управління кадрового департаменту створюють плани адаптації для кожної категорії робочих місць і у співпраці з безпосереднім керівником працівника надають плани адаптації для конкретного працівника. Наставник приділяє підвищену увагу працівнику під час адаптації, консультує його, навчає його у виконанні роботи та допомагає йому адаптуватися в соціальному середовищі.

Колеги, робоча група або команда, до якої призначений новий працівник, відіграють значну роль у процесі адаптації нових співробітників. Згуртованість робочої групи допомагає запобігти конфліктам на основі взаємної антипатії, а з іншого боку – закладає основу для успішних майбутніх відносин між працівниками та колегами.

Програми адаптації розроблені особливо у великих організаціях. Ці програми містять резюме заходів для сприяння професійної та соціальної інтеграції нових працівників в організації. Не існує універсального правила для створення програми адаптації та її реалізації. Її остаточна форма залежить від наступних факторів: вимоги роботи, обсяг прийняття рішень, контроль і т.д.; статус роботи, на яку призначається працівник, в ієрархії організації. Тривалість процесу адаптації коригується відповідно до цих факторів.

Програма адаптації повинна містити в собі, наприклад: план адаптації; перше інтерв'ю з набраним працівником; призначення працівника на певну посаду; початкові тренінги; надання інформаційного пакета; вивчення та засвоєння нормативно-правових актів з питань охорони праці; інші кваліфікаційні заходи.

Список використаних джерел:

1. Nekoranec J. Adaptation of employees in the organization and its importance in terms of human resource management / Nekoranec J., Nagyova L // Revista academiei fortelor terestre. – 2014. – №1(73). – С.114–120.
2. Адаптація персоналу: три підходи та чотири етапи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://staff-capital.com/uk/articles/adaptatzija-personala-try-pidhody-u-chotyry-etapy.html>
3. Сардак С. Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : моногр./ С. Е.Сардак. – Д.:Вид-во ДНУ,2012.-460 с.
4. Економічне управління підприємством: навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ: Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.

Можаровський О. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ТРУДОВА МІГРАЦІЯ З УКРАЇНИ, ЇЇ ПРИЧИНИ, ПОТОЧНИЙ СТАН,
НАСЛІДКИ ТА ВНУТРІШНІ ЗАХОДИ ПРОТИДІЇ**

Останнім часом у ЗМІ все частіше розглядається тема трудової міграції українців на тимчасові або постійні заробітки у сусідні, економічно більш розвинуті країни. З огляду на геополітичні обставини, динаміку процесів та інші фактори увагу буде приділено спрямуванню трудової міграції у країни Центральної Європи (далі – ЦЄ) з перехідною економікою, а конкретніше у Польщу, де працюють майже 40% трудових мігрантів [1].

Країни ЦЄ після повалення комуністичних режимів взяли курс на ринкову економіку, але вибрали різні шляхи. Наприклад, Чехія обрало поступовий шлях, а Польща відносно швидку «шокову терапію» [2].

Спочатку в Україні також пропагували «шокову терапію», але зі зміною політичних еліт був взятий протилежний курс на відбудову радянських економічних зв'язків та у рамках захисту українських великих капіталовласників був ускладнений процес інвестування в Україна із-за кордону. Потрібно відмітити, що радянська економіка передбачала доставку сировини для обробки з одного кінця країни в інший і далі, що слугувало більш політичним, аніж саме економічним цілям.

У той час, як країни ЦЄ вирішили тимчасові труднощі та почали розвиток за рахунок іноземного капіталу та дотримання верховенства права, в Україні склалася техніко-економічна структура, що не передбачає ні розвитку, ні технологічних стрибків, ні якісних змін.

Тому, коли жителі ЦЄ отримали змогу їхати працювати ще у більш розвинуті країни за кращою зарплатою, роботодавці у зв'язку з цим та зростанням економіки почали шукати робочі руки взагалі так званих «синіх комірців» та робочі руки дешевші, аніж на Батьківщині. Оскільки, на відміну від радянських часів, кордони не є закритими, масово відгукнулись українці.

Інтенсифікація трудової міграції призвела до зрушень у структурі виплат заробітних плат «синім комірцям». Українським роботодавцям довелось підвищити

зарплатню та покращити умови. Але якщо робітник погодиться на шестиденний робочий тиждень за 12 годин у Польщі, то може розраховувати на зарплатню у 2,5–4 рази більшу.

Неможливо не згадати також, що після оголошення планів Німеччиною щодо послаблення вимог до іноземних працівників [3], ці роботодавці підвищили зарплатню на 10–20% а ті, хто не змогли – покращили умови, наприклад, почали надавати безкоштовне харчування.

У той же час в Україні ситуація для «білих комірців» не змінилась і в деяких областях «сині» отримують удвічі більше за «білих». Якщо залишити поза картиною значно більші зарплатні керівників та топ-менеджерів.

Але головною втратою України є не тимчасова трудова міграція чи постійна еміграція українців в сусідні країни. Головна втрата – це «драйв» тих, хто переїхав. Так, наприклад, у Польщі є регіон де більшість власників нових малих підприємств є українцями, що емігрували [4]. Також відмічається зростання частки молоді та еміграції сім'ями [1].

Робочі руки «не вдома, а в Польщі» [5] вже називаються однією з найважливіших перешкод на шляху розвитку економіки держави. Проте, звичайно, найголовнішою є корупція, через яку, згідно з МВФ, українська економіка втрачає 2% щорічно, при зростанні загалом у 3,5% [6].

У сучасних умовах у держави не так вже й багато інструментів для виправлення цієї ситуації. Боротьба з корупцією та офшорами та іншими формами «податкової оптимізації», покращення умов для іноземних інвесторів, більш жорсткий контроль за виконанням трудового законодавства, можливо, переведення мінімальної зарплатні із місячного розміру в погодинний без збільшення, соціальний захист трудових мігрантів за кордоном та стимулювання їх повернення та їх дітей.

Проте головні важелі в руках підприємців. Це насамперед дотримання трудового законодавства та за можливості покращення умов відносно нього. Так, наприклад, одна новозеландська компанія перевела своїх «білих» на чотириденний робочий тиждень, що призвело до зростання ефективності та задоволеності працівників від життя [7]. Збільшення зарплат на всіх рівнях, оскільки за замалої зарплатні «білі» тут можуть стати «синіми» там. Для збільшення частки витрат на зарплатню потрібен якісний розвиток підприємств, їх модернізація. Також непогано було б переглянути розподіл зарплат всередині персоналу. Так, наприклад, у Сполучених Штатах Америки прийнято, що у керівника відділу зарплатня більша на 30%, аніж у підлеглих, а не на 300%.

Список використаних джерел:

1. Малиновська О. А. Трудова міграція громадян України за кордон: виклики та шляхи реагування. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Malynovska-d28e1.pdf>
2. Leszek Balcerowicz «SOCJALIZM. KAPITALIZM. TRANSFORMACJA Szkice z przełomu epok». Монографія. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://czytelnia.pwn.pl/pdf/balcerowicz_3.pdf

3. Інформаційне агентство «Mind». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mind.ua/news/20191831-uryad-nimechchini-sprostiv-pracevlashtuvannya-dlya-ukrayinciv>
4. Інформаційне агентство «Wyborcza». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://opole.wyborcza.pl/opole/7,35086,24505064,ukraincy-daja-nam-prace-bo-coraz-czesciej-zakladaja-tu-firmy.html>
5. Інформаційне агенство «РБК-Україна». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://daily.rbc.ua/rus/show/trudovaya-migratsiya-kakie-strany-pochemu-1525269435.html>
6. Інформаційне агентство «5 канал». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.5.ua/ekonomika/cherez-koruptsiyu-ukraina-shchoroku-vtrachaie-2-zrostannia-vvp-mvf-181095.html>
7. Інформаційне агентство «Habr» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://habr.com/ru/post/441118/>

Морока Д. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА

На сьогоднішній день головне завдання кожного підприємця – максимізація прибутку та мінімізація затрат. На жаль, слідуючи цьому канону більшість підприємців не звертають уваги, а то й навмисно зменшують якість своєї продукції, задля максимізації майбутнього прибутку. Але ж, безперечно, найголовнішим завданням кожного підприємця є максимальне задоволення потреб населення (споживачів даного виду продукції). Неодмінно, для функціонування соціально орієнтованої ринкової економіки, яка направлена на задоволення першочергових потреб населення країни; покращення якості життя населення, за допомогою випуску і реалізації даного виду продукції, необхідна така умова як соціальна відповідальність виробництва.

Соціальна відповідальність виробництва – це відповідальне ставлення підприємства до виготовлення своєї продукції, яка йде на реалізацію. Кінцевою метою підприємства, яке займається виготовленням і реалізацією своєї продукції, має бути благо суспільства. А продуктовою метою – виробництво життєнеобхідної продукції та послуг для задоволення потреб, перш за все, локального населення. Наслідком чого є належний прибуток у довгостроковій перспективі. Завданням підприємства повинен бути випуск соціально-корисної продукції.

Соціальна відповідальність виробництва у підприємницькій діяльності:

- сприяє покращенню добробуту та здоров'ю суспільства (першочергово, локального населення);
- покращує взаємовідносини подателя матеріальних благ і споживачів;
- сприяє максимальному забезпеченню потреб споживачів;
- відповідає національним та європейським стандартам і міжнародним нормам поведінки тощо.

Соціальна відповідальність підприємництва (в свою чергу, виробництва) – є добровільною діяльністю суб'єкта господарювання, яка спрямована на дотримання соціальних стандартів (сертифікація продукції); стандартів виробничої

діяльності (виробництво продукції на справному обладнанні, щоб мінімізувати виробничі травми робітників; дотримання принципів організації виробництва); зменшення шкідливого впливу на навколишнє середовище (впровадження інновацій; використання новітньої техніки).

У ХХІ столітті соціальна відповідальність виробництва – є загальнозживаною тенденцією, за якою слідує більшість економічно розвинених країн (малий, середній та великий форми бізнесу). Хочеться згадати слова великого філософа Платона, який у своїх працях представляє подвійний характер відповідальності: «Моральна відповідальність та відповідальність перед законом, котра трансформується у відповідальність за його порушення. Відтак йдеться про два аспекти – позитивний (моральна відповідальність перед суспільством, державою) та негативний (відповідальність, що її людина зазнає у випадку порушення встановлених норм)» [1]. Багато підприємств в Україні, на жаль, звертають увагу переважно на відповідальність, яку зазнає бізнес у випадку порушення певних норм. Вони не надають значення моральній відповідальності перед суспільством. Через це, підприємці заради максимізації свого прибутку, погіршують якість продукції, яку вони виробляють (використовують менш якісні компоненти, а то й узагалі шкідливі; не займаються відповідним чином оновленням обладнання (не вкладають кошти в розробку інновацій)).

Все ж таки, якщо не зважати на певну кількість складнощів сьогоденної ситуації соціальної відповідальності виробництва, але в Україні вона знаходиться на стадії становлення. Найкращим прикладом для нашої країни є філіали європейських підприємств, які знаходяться на території України. Вони звертають увагу на особливу форму суспільної свідомості; є прозорими у рішеннях, які впливають на подальший розвиток господарської діяльності. За статтею 69 «Соціальна діяльність підприємства» Господарського кодексу України: «Питання щодо поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку вирішуються трудовим колективом за участі власника або уповноваженого ним органу відповідно до законодавства, установчих документів підприємства, колективного договору» [2].

Для подальшого розвитку соціальної відповідальності в Україні необхідна підтримка держави, так як більшість підприємств, у першу чергу, залежні від законодавства, а потім уже від моральної належності. Безсумнівно, це пов'язано з менталітетом, так як підприємцям краще зменшити якість своєї продукції заради прибутку, ніж турбуватися щодо добробуту своїх споживачів. Через намір інтеграції України з Європейським союзом, на даний момент держава починає активно проваджувати залучення стандартів розвинених країн світу, які пов'язані із соціальною відповідальністю виробництва; залучає інвестиції для розвитку стартапів, які стануть основою розвитку малого та середнього бізнесу (які, віддають переваги на задоволення першочергових потреб суспільства та виробляють доброякісну продукцію).

Список використаних джерел:

1. Охріменко О. О. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / О. О. Охріменко, Т. В. Іванова.– Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – 180 с.
2. Господарський кодекс України / (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22, ст.144) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
3. Тімар І. В. Працевлаштування молодих спеціалістів як прояв соціальної відповідальності бізнесу / І. В. Тімар // Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції «Підвищення національної конкурентоспроможності: управлінські та науково-технологічні аспекти». – 19–23 листопада 2013 року. – Симферополь-Ялта. – С. 135–137.

К. е. н. Олійник Т. І., Кривицька Н. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, (Україна)

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА

В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Основою життєвого циклу і організаційного потенціалу будь-якої організації є культура – цінності, норми і відносини, які приймаються і розділяються більшістю працівників. Корпоративна культура може бути причиною підвищення або зниження ефективності діяльності підприємства. Як показує зарубіжний і вітчизняний досвід, в умовах ринку корпоративна культура все частіше стає ключовим чинником ефективного (чи навпаки неефективного) розвитку підприємства.

Актуальність корпоративної культури значно посилюється, якщо розглядати розвиток організацій в контексті глобалізації і взаємовпливу національних і ділових культур, та у першу чергу нас цікавить така культура, яка сприяє зростанню і стійкому розвитку організації. Сьогодні корпоративна культура поступово стає домінуючим чинником не лише групової ідентичності людини, але і чинником соціалізації індивіда в організації.

У 50–60-х рр. минулого століття почали застосовуватися поняття «організаційна культура» та «організаційна мораль» (роботи Т. Парсонса, Ф. Селзника, Ч. Барнарда, Дж. Марча, Г. Саймона), в них ми спостерігаємо деякі елементи поняття «корпоративна культура». Проте ширше використання цей термін отримав у 70-х – початку 80-х рр. XX століття у дослідженнях відомих західних фахівців з менеджменту, серед яких є Дж. Грейсон, К. О'Делл, П. Друкер, В. Оучі та ін. Вони трактували корпоративну культуру як сукупність символічних образів і значень, відповідно до яких структуруються організаційні відносини і діяльність працівників [1].

У роботах вітчизняних дослідників, таких як В. Близнюк, О. Комарова, О. Левченко найбільш поширено визначення корпоративної культури як сукупності норм, правил, звичаїв і традицій, які підтримуються суб'єктом організаційної влади і які задають загальні рамки поведінки працівників, організації, що узгоджуються із її стратегією [3; 4].

Зокрема, одне з найзмістовніших визначень надає О. Балика: «...корпоративна культура – це є соціальний ресурс концептуально оформлених ідей, цінностей, відносин, очікувань, способу мислення, норм і правил поведінки, традицій та корпоративної символіки, що формуються в ході спільної діяльності для досягнення цілей організації» [2].

Виходячи з цього визначення, узагальнимо поняття корпоративної культури як набір норм, правил, традицій, що приймаються менеджментом і персоналом організації і які отримують вираз у цінностях, що заявлені організацією, у орієнтирах поведінки і дій, що задані персоналу.

Слід зазначити, що незважаючи на значну кількість досліджень з проблематики розвитку корпоративної культури, здійснених зарубіжними фахівцями, визнаними авторитетами в цій області, та попри те, що західні підходи до корпоративної культури підприємства відрізняються великою різноманітністю, ці дослідження не завжди придатні для використання у вітчизняних організаціях. Це пояснюється специфікою української економіки, яка все ще несе в собі системні вади перехідного періоду.

Окреслимо структуру корпоративної культури. І. Терон пропонує розглядати корпоративну культуру по трьох рівнях. Перший рівень – «поверхневий» або «символічний» – включає такі видимі зовнішні факти, як вживана технологія, використання простору і часу, спостережувана поведінка працівників, мова, гасла і тому подібне. Будь-яка організація повинна дотримуватися цих «поверхневих» проявів корпоративної культури, оскільки вони тісно пов'язані з іміджем і репутацією організації.

На другому, «глибшому» рівні вивчаються цінності і вірування, що розділяються членами організації. Третій, «глибинний» рівень включає фундаментальні основи взаємовідносин усередині організації та між зовнішнім середовищем і організацією [5]. Таким чином, коли йдеться про роль механізмів корпоративної культури в управлінні людськими ресурсами, слід зазначити, що саме корпоративна культура забезпечує формування морально-етичних цінностей і установок персоналу організації; спонукає до реалізації інтелектуального потенціалу людських ресурсів на ефективну реалізацію місії організації.

Отже, базовою ознакою ефективності корпоративної культури слід рахувати ступінь відповідності цінностей персоналу цінностям організації. Досвід найбільших компаній демонструє, що корпоративна культура може виступати ефективним інструментом управління людськими ресурсами, а також одним з головних джерел конкурентних переваг організації.

Список використаних джерел:

1. Апостолюк О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності / О. Апостолюк // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. – 2016. – № 2. – С. 68–73.
2. Балика О. Г. Стратегічне управління корпоративною культурою / О. Г. Балика // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі: Економічні науки. – Полтава, 2011. – №4 (49). – С. 195-200.

3. Беляк Т. А. Корпоративная культура в условиях трансформаций социально-трудовых отношений в Украине / Т. А. Беляк // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2014. – № 3. – С. 10–12.
4. Семененко В. М. Корпоративна культура як елемент управління підприємством і її формування / В.М. Семененко, О.А. Пишненко // Економіка: реалії часу. – 2012. – №3-4(4-5). – С. 73–77.
5. Терон І. В. Корпоративна культура в механізмах регулювання соціально-трудових відносин / І. В. Терон // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Вип. № 6. – С. 639–643.
6. Гринько Т. В. Франчайзинг як інструмент формування організаційної культури туристичних підприємств / Т. В. Гринько, О. П. Крупский // Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки». – 2015. – №1 (163). – С. 145–154.

К. е. н. Олійник Т. І., Ніженська В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Значний відтік кадрів, здебільшого молодих, досвідчених і висококваліфікованих спеціалістів, недостатня якість при прийнятті рішень в органах державної влади – наслідки неналежної мотивації державних службовців, які негативно відображаються на результативності управління державного апарату в цілому. В наслідок цього, одним із шляхів досягнення високої ефективності функціонування органів державного управління може бути використання функції мотивації, що і дозволить державним службовцям працювати більш ініціативно і результативно, розкривати та реалізовувати свій трудовий потенціал на благо держави та служіння народу України [1].

Дослідженню питань мотивації державних службовців присвячена велика кількість праць українських вчених в галузі державного управління, а саме: Л. Артеменко, В. Бондар, Н. Гончарук, М. Кравченко, С. Мосов, О. Машков, В. Степанюк, Н. Нижник, М. Пашкова, М. Ярмистий та ін.

Єдиного підходу до визначення поняття й змісту мотивації в наукових колах на сьогодні не існує. По-перше, мотивація є особливою, психологічною рисою людини, яка викликає внутрішню активність та визначає її поведінку, певні орієнтири діяльності. По-друге, мотивація – це функція управління, яка за допомогою спеціальних спонукальних засобів активізує людину, орієнтує її на досягнення фіксованих цілей організації, розвиває її трудовий потенціал та використовує його в цілях організації. У науковій літературі мотивація розуміється як одна з функцій управління. Іншими словами – це процес свідомого впливу на трудову поведінку людей [3].

Мотивація працівників органів державної влади є своєрідною хоча б тому, що, не можна спонукати до результату «відсотковою» доплатою від доходу (на відмінну від приватного сектора економіки). Водночас це має бути процес спонукання до сумлінної праці, служіння громаді та державі, повноцінного

виконання обов'язків надання громадянам всього спектру послуг. Саме тому, важливу роль відіграють морально-етичні якості та переконання державного службовця: добросовісність, чесність, відкритість, патріотизм, прагнення до вдосконалення, відчуття обов'язку та інші.

Світова практика демонструє, що для ефективного використання внутрішнього потенціалу підлеглих керівникові необхідно володіти методикою мотивації кадрів. До найважливіших елементів цієї методики можна віднести: матеріальне заохочення та визнання позитивних результатів в роботі [2].

За умови відсутності системи дієвих стимулів і мотивів існує небезпека, що знання і вміння працівників можуть залишитись нереалізованими.

Для розвитку кадрового потенціалу доцільно розробити програму мотивації державних службовців, до якої можуть входити такі заходи:

1. Застосування системи мотивації, яка спрямована на підвищення зацікавленості людей працювати саме в цій установі.

2. Здійснення контролю за дієвістю методів мотивації, адже не всі вони мають однаковий вплив на різних людей, до того ж існує загроза звикання.

3. Недопущення скорочення видатків на фонд заробітної плати, адже це значною мірою де мотивує державних службовців.

4. Врахування інтересів та очікувань державних службовців. Так, процесуальна теорія очікувань В. Врума підкреслює, що людина, перед тим, як щось робити і витратити зусилля, думає про те, яка винагорода її очікує і чи задовольнить вона її потреби.

5. Рівність і справедливість мотивації для всіх членів колективу, в основі якої має бути принцип прозорості. Це підтверджується теорією справедливості С. Адамса, яка полягає у тому, що людина задоволена, коли за однакову роботу слідує однакова винагорода для всіх членів колективу.

Керівникам необхідно усвідомлювати, що застосування методів мотивації повинне бути комплексним, так як працівники мають різноманітні потреби, і для того, щоб мотивація мала позитивний ефект, слід запроваджувати таку систему, яка базується на досягненні спільних цілей колективу та організації.

До основних методів мотивації державних службовців можна віднести: введення премій за результатами роботи кожного державного службовця, надання можливостей отримання безвідсоткового кредиту на житло, введення рейтингу кращих державних службовців, налагодження сприятливого психологічного клімату в колективі, підвищення престижності звання державного службовця, поліпшення умов праці, делегування повноважень тим, хто прагне підвищити свій професійний рівень.

Отже, пріоритетною метою державної політики в сфері кадрового забезпечення є розвиток дієвих мотиваційно-орієнтованих засад інституту державної служби, зокрема через підвищення її соціального престижу, врегулювання питання матеріального та морального заохочення за ефективне виконання обов'язків, підвищення можливості та практичної реальності кар'єрного зростання, формування позитивного іміджу державної служби. Найуспішніший спосіб

досягнення даної мети – це пов'язати службове кар'єрне просування з професійними успіхами державного службовця.

Список використаних джерел:

1. Гузар Л. Мотиваційні чинники підвищення ефективності діяльності публічних службовців в Україні / Гузар Л. : Збірник наукових праць КНЕУ. – 2013. – Вип. 35. С.196-202.
2. Мельник А. Ф. Менеджмент державних установ і організацій: навч. посіб. / А. Ф. Мельник, А. Ю. Расіна, Н. М. Кривокульська. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 320 с.
3. Щегорцова В. М. Підходи до оцінки ефективності мотиваційних заходів в органах виконавчої влади України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-1/doc/3/06.pdf>
4. Тімар І. В. Аналітичне дослідження передумов організаційного реформування Державної казначейської служби / І. В. Тімар // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка» – 2012. – Т.20, №10/1, випуск 6(2). – С. 140–145.

К. е. н. Олійник Т. І., Пушкова Е. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ:
ЗМІСТ ТА ПРИНЦИПИ**

Вітчизняні підприємства функціонують в умовах динамічності, невизначеності, поширення ризиків у всіх сферах господарювання. За таких обставин, персонал необхідно розглядати в якості стратегічного ресурсу, який, у випадку ефективного управління, здатний позитивно впливати на результативну та стабільну діяльність підприємства. Дефіцит гідних робочих місць, надмірні ризики у сфері праці, неформальна зайнятість, розповсюдження трудових конфліктів, порушення прав найманих працівників зумовлюють необхідність пошуку новітніх підходів до регулювання трудових відносин [1].

Соціально відповідальна поведінка є обов'язковим елементом успішного підприємництва, а провідні міжнародні та вітчизняні підприємства перетворюють концепцію соціальної відповідальності в найефективніший інструмент забезпечення своєї конкурентної переваги. Завдяки інтеграції принципів соціальної відповідальності у стратегічні плани розвитку підприємства підвищується його адаптивність до зовнішніх умов господарювання, зростає якість системи управління ним [1]. Окрім того, забезпечується легітимізація діяльності суб'єкта господарювання в очах громадськості, що в найближчій перспективі сприятиме зміцненню його ділової репутації та інвестиційної привабливості. За таких умов популяризація корпоративної соціальної відповідальності та реалізація соціальних ініціатив набуває все більшої значущості та актуальності.

Соціально-економічні перетворення ініціювали зростання інтересу науковців в сфері теорії та практики корпоративної соціальної відповідальності, результатом якого стали праці Д. Баюри, В. Воробей, О. Грішної, А. Колота, О. Лазоренко, Е. Лібанової, М. Ліборакіної, С. Мельник, М. Саприкіної, Н. Шмиголь.

Аналіз сучасних підходів до розуміння корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) довів, що вона розглядається як філософія ведення бізнесу, коли відповідальність організації за вплив її рішень та діяльності на суспільство та довколишнє середовище через прозорість та етичну поведінку стають базою для сталого та стійкого розвитку.

Основними характеристиками КСВ є: добровільність; інтегрованість у бізнес-стратегію організації, компанії; системність; користь для всіх заінтересованих сторін: співробітників, споживачів, акціонерів, громади тощо, а також для самого підприємства; внесок у процес сталого розвитку [2].

Соціальна відповідальність підприємства значно ширше за поняття звичайної благодійності.

Існує підхід, де перевага надається стрейкхолдерами, згідно якому [3] за етапами життєвого циклу підприємств виділяються етапи розвитку КСВ перед стейкхолдерами:

- добродійний, що утворюють загальнолюдські цінності;
- базовий, який пов'язаний з корпоративною етикою та законодавчими нормами;
- стратегічний, що спирається на принципи сталого співробітництва, які втілюються за рахунок ідентифікації та розуміння глобальних потреб у системі корпоративних цінностей;
- інноваційний, який висуває гармонізацію цінностей стейкхолдерів і підприємства в процесі реалізації його стратегії в якості ключовою цілі.

В обох підходах акцентовано увагу на стратегічній корпоративній відповідальності підприємства, ключові характеристики якої обґрунтовано на інноваційній основі в таких блоках [3]:

- формування корпоративних прав та зобов'язань перед суспільством;
- пошук технологій багатостороннього діалогу та співробітництва;
- реалізація стандартів прозорості та підзвітності підприємства;
- організація громадських та суспільних дискусій (обговорення, громадські слухання тощо) зі стейкхолдерами бізнес-середовища підприємств.

Об'єктами корпоративної соціальної відповідальності є: екологія, демографія, безпека, здоров'я, освіта, культура, наука, інформація, відпочинок. Ці області розвитку людини і суспільства потребують підтримки з боку бізнесу, перш за все економічної та організаційної [2].

Поняття «соціальна» має на увазі спрямованість на вирішення суспільно значущих проблем, у тому числі екологічних, юридичних і т.д., а наявність терміна «відповідальність» означає, що поведінка організації спричинить за собою певні результати (у тому числі матеріального характеру, які позитивним чи негативним чином відібуваються на показниках її дохідності й прибутковості). Це означає, що корпоративну соціальну відповідальність необхідно буде аналізувати з точки зору її вигод і функцій в системі управління підприємством.

Список використаних джерел:

1. Шконда В. В. Соціальна корпоративна відповідальність як складова соціальної політики держави / В. В. Шконда, А. В. Кальнянов // Управління проектами та розвиток виробництва: зб. наук. праць. – Луганськ, 2011. – Вид. 3, (39). – С. 90–93.
2. Гриньова В. М. Управління соціальним розвитком промислових підприємств : Монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. В. Боровик. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2008. – 160 с.
3. Саприкіна М. А. Корпоративна соціальна відповідальність : моделі та управлінська практика / М. А. Саприкіна, О. О. Ляшенко, та ін. – К.: ТОВ «Фарбований лист», 2011. – 480 с.
4. Гринько Т. В. Франчайзинг як інструмент формування організаційної культури туристичних підприємств / Т. В. Гринько, О. П. Крупский // Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки». – 2015. – №1 (163). – С. 145–154.

Онипенко Ю. Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ОСНОВ
СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Розвиток підприємства являє собою системну складову, яка розглядається в якості певних зв'язків сукупності інших складових системи. З іншої сторони, розвиток – це властивість системних об'єктів, що визначає пристосування цієї системи до умов зовнішнього та внутрішнього середовища з метою забезпечення подальшого функціонування системи.

Розвиток є важливою характеристикою підприємства.

Розвиток підприємства можливо зрозуміти в двох аспектах: кількісний вимір, тобто фізичне укрупнення підприємства (наприклад, нові підрозділи напрямки діяльності, розширення ринків збуту); якісний вимір, тобто вимір функціональності підприємства (наприклад, змога вести успішну конкурентну боротьбу, ефективно стимулювання попиту на свою продукцію).

Управління соціальним розвитком – один із основних видів соціального управління, функцією якого являється забезпечення реалізації потреб розвитку суспільства і його підсистем. Зміст цього виду управління полягає у формуванні критеріїв і показників соціального розвитку об'єкта, виділенням у них соціальних проблем, розробці методів їх вирішення у досягненні запланованого стану і параметрів соціальних процесів і відносин [1].

Основними цілями управління соціальним розвитком підприємства є:

- вдосконалення структури персоналу, професійного його складу, регулювання чисельності працівників, розвиток культурно-технічного рівня працівників;
- поліпшення ергономічних, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, естетичних та інших умов роботи і безпеки співробітників; стимулювання як матеріальною винагородою, так і моральним заохочення високих результатів праці, творчого ставлення до справи, відповідальність за підсумки спільної роботи;
- забезпечення соцстрахування персоналу, дотримання їх прав і надання соціальних гарантій;

- формування та підтримка здорової морально-психологічної атмосфери, оптимальної взаємодії для злагодженої і дружньої роботи, розкриття морального потенціалу кожного працівника, задоволеності своєю працею;

- задоволення потреб працівників та їх сімей в житлі і побутовому достатку, необхідних для життя послуги, повноцінно і позитивно проведенні дозвілля.

Характеристики соціального середовища підприємства оцінюються за основними індикаторами: умови і безпека праці персоналу; рівень соціального забезпечення персоналу; соціально-психологічні особливості персоналу; професійно-кваліфікаційні якості персоналу; особистісні якості персоналу (включаючи мотиваційні, психофізіологічні і фізіологічні) [2].

Механізм управління персоналом починається з планування кадрових ресурсів. Укомплектувати штат підприємства необхідно у відповідності зі стратегією розвитку підприємства, беручи до уваги найближчі і віддалені перспективи розвитку компанії. При комплектації штату потрібно орієнтуватися на виробниче виконання плану, різні фінансові показники.

Проблеми соціального розвитку можуть бути вирішені завдяки плануванню соціальних процесів, завдяки яким соціальна діяльність організації стане здійснюватися з використанням адекватних форм, методів, прийомів, способів і правил на основі переважно наукового підходу.

В основу планування соціального розвитку підприємства повинен бути покладений нормативний принцип, що означає, що планове завдання з розвитку і вдосконалення соціального процесу визначається на основі зіставлення фактичного стану з деякою нормативною величиною, що представляє собою конкретну кількісну міру досягнення певної соціальної мети. На жаль, питання нормування соціального розвитку поки не отримали належної наукової розробки. Поки найбільш розроблена в цьому плані система державних соціальних стандартів, закріплених відповідними нормативними актами. Тому одним із першочергових завдань у сфері управління соціальним розвитком підприємства є розробка науково обґрунтованих нормативів, які повинні використовуватися при діагностиці стану і розробці планів соціального розвитку організацій.

Планування проходить в три етапи:

- оцінка існуючих кадрових ресурсів;
- прогноз теперішніх та майбутніх потреб у працівниках;
- планування заходів щодо задоволення потреб [3].

Провести планування кадрів допомагає розроблена система показників. У ній враховується вікова категорія, категорія зайнятих співробітників, освітня угруповання, стаж роботи, плинність кадрів, гендерна структура, показник відсутності, внутрішня мобільність, продуктивність праці. Аналіз отриманих за показниками даних дозволяє спланувати необхідний компанії кадровий склад. Результати аналізу порівнюються з ситуацією на підприємстві, визначаються вакантні місця і проводиться підбір, відбір та працевлаштування кандидатів.

Список використаних джерел:

1. Ескієв М. А. Соціальний розвиток персоналу організації / М. А. Ескієв, М. Р. Айсханов // Молодий вчений. – 2016. – № 10. – С. 141–194.
2. Жуковська В. М. Соціальний розвиток організації: потенціал, управління, інновації : навч. посіб. / В. М. Жуковська. – К.: Нац. торг.-екон. ун-т., 2018. – 351 с.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2010. – 200 с.
4. Гринько Т. В. Франчайзинг як інструмент формування організаційної культури туристичних підприємств / Т. В. Гринько, О. П. Крупський // Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки». – 2015. – №1 (163). – С. 145–154.

Осоліхін Я. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ДОСЛІДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПРИКЛАДІ WALT DISNEY COMPANY**

Для українського бізнесу корпоративна соціальна відповідальність, особливо як складова більш масштабного явища – стійкого розвитку (sustainable development), до сих пір нерідко сприймається як закордонна дивина і навіть великими компаніями найчастіше трактується як синонім благодійності. Але за кордоном компанії більшою мірою звикли вже до того, що корпоративна соціальна відповідальність – невід'ємна частина ведення бізнесу, а неухвага до суспільства та навколишнього середовища може призвести до втрати вартості [3]. Тому у даному питанні варто рівнятися на такі міжнародно відомі компанії як BMW, Apple, Walt Disney Company.

Гарним прикладом є компанія Walt Disney Company, яка і розглядається надалі. Компанія Walt Disney розробила програму міжнародних стандартів праці («програма ILS») з метою створення безпечного, відкритого і об'єднуючого робочого середовища скрізь, де виробляється продукція її марки. Програма ILS є важливою частиною зусиль компанії Walt Disney в рамках її корпоративної соціальної відповідальності [2]. Щорічно створюючи можливості для незабутніх розваг, відома корпорація підтримує сотні соціальних ініціатив, надаючи можливість своїм співробітникам і шанувальникам безпосередньо брати участь у збереженні навколишнього середовища і підтримки нужденних людей.

Однією з головних складових бізнес-стратегії компанії є корпоративна соціальна відповідальність. The Walt Disney Co вдалося створити надзвичайно ефективну систему вирішення актуальних суспільних завдань, яка нерозривно пов'язана з напрямками діяльності та цільовою аудиторією. «Якщо ми не будемо діяти відповідно до історій, які ми розповідаємо, пропонованим досвідом і створюваним іміджем, ми втратимо нашу справжність. Неможливо одночасно розважати сім'ї і повністю ігнорувати світ і обставини, в яких вони живуть. Соціальна відповідальність – це ядро нашого бренду». Так висловив позицію фінансовий директор Джей Расул.

У 2009 році компанія вперше сформулювала свої цілі в галузі охорони навколишнього середовища і почала звітувати про їх досягнення. Цей напрямок

став одним з провідних в стратегії компанії. Прихильність йому виражається в раціональному використанні ресурсів і реалізації масштабних програм із захисту планети.

Раз на кілька років топ-менеджмент компанії оцінює ступінь досягнення поставлених цілей і формулює нові. Сьогодні серед стратегічних завдань – зменшення викидів у навколишнє середовище, зниження обсягів виробленого сміття, скорочення кількості споживаної води, пропаганда здорового харчування. Також The Walt Disney Co реалізовує ряд інших важливих глобальних проектів.

Деякі роки тому в своє двадцятиріччя засновано Disney Conservation Fund (DCF), метою якого є захист дикої природи і підтримка зв'язку з нею людей. За цей час компанія передала 330 некомерційним організаціям понад \$40 млн, надала підтримку в захисті понад 400 видів тварин і надихнула мільйони сімей відкрити для себе новий світ. Організатори DCF переконані, що першим кроком до подальшого збільшення турботи про навколишнє середовище є стимулювання дітей проводити більше часу поза домом. З 2012 року завдяки цій програмі вдалося залучити до природоохоронних ініціатив понад 52 млн дітей і членів сімей [2].

Іншим стратегічним напрямком соціальної активності The Walt Disney Co є прямі пожертви неприбутковим організаціям у вигляді фінансових коштів і виробленої продукції, які в подальшому спрямовуються на підтримку малозабезпечених сімей в різних країнах. У 2016 році на ці цілі компанія виділила \$ 400 млн.

Видавничий напрямок The Walt Disney Co за останні чотири роки подарував дітям і школам понад 25 млн книг. За цей же час понад 17 млн хворих дітей також відчули турботу компанії в рамках програми підтримки установ охорони закладів.

Окрема увага приділяється пропаганді здорового способу життя серед молоді. Провідні дієтологи допомогли The Walt Disney Co розробити Корпоративні норми здорового харчування. З 2015 року вся харчова продукція, рекламована по каналах The Walt Disney Co в США, обов'язково відповідає вимогам цього документа. Протягом п'яти найближчих років частка таких товарів, що рекламуються в інших країнах, повинна досягти 85% [2]. The Walt Disney Co прагне створити у своїй багатомільйонній молодій аудиторії прагнення до творчого мислення. Саме такий погляд на речі здатний створити новий світ, до якого ми прагнемо, вважають в компанії. Висока активність у вирішенні соціальних завдань створює вагомі переваги в результативності бізнесу. Компанії, що отримали найнижчі оцінки в області КСВ, можуть розраховувати на схильність до покупки її товарів 11,9% споживачів. Середні показники дають підтримку 46,9% клієнтів. Організації, які найбільш досягли успіху в соціальних ініціативах, підтримують 91,4% споживачів, готових купити пропоновану продукцію [1]. Отже, базуючись на досвіді компанії, яку знають і поважають мільйони людей у кожному куточку світу та переймаючи хоча б окремі приклади ведення корпоративної соціальної відповідальності, українські, насамперед великі компанії, а згодом і менші, зможуть навчитися соціальній відповідальності та веденню соціально-відповідального бізнесу.

Список використаних джерел:

1. Гош А. Казкова благодійність / А. Гош, О. Кершис // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://reputationcapital.blog/>
2. Сайт компанії Walt Disney [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.thewaltdisneycompany.com/>
3. Снежко Елена. Корпоративная социальная ответственность как неотъемлемая часть ведения бизнеса [Електронний ресурс] / Елена Снежко.. – Режим доступу: <https://www.capital.ua/>

Перченко К. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**МЕТОДИ ОЦІНКИ
ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА**

Оскільки економіка в Україні розвивається дуже нестійко, настає проблема, що підприємства стають дуже залежними від інфляції та інших проблем економіки. І тому дуже важливо оцінювати фінансове становище підприємства, як важеля при виявленні сильних та слабких сторін підприємства, а також для визначення фінансових резервів.

Тому вміло здійснювати управління станом фінансів підприємства дуже важливо для підтримання життєдіяльності, але це вміння не тільки залежить від мети, а також від раціональності використання різних методів для його оцінювання. Потрібно щоб вони були добре адаптовані до сучасних цілей розвитку і до різних вимог, які будуть висунені зовнішніми суб'єктами економіки. Ось це і окреслює доцільність вивчення та використання методів оцінки стану підприємства і шляхів для його підтримки [1].

Досліджувати фінансово-економічний стан підприємства, з використанням різних запропонованих методів аналізу, потрібно цілісно та систематично, адже саме це дасть змогу оцінити фінансовий стан підприємства, як в статично, так і в динаміці. Також це надає змогу використовувати ресурси підприємства за призначенням та з мінімальною втратою.

Коли проводиться оцінка економічного стану підприємства своєчасно, то підвищується конкурентоспроможність підприємства, тому що тільки при своєчасному виявленні можливостей, ними можна скористатись. Але тільки за допомогою хорошої діагностики можна досягти гарного результату, тобто треба використовувати тільки якісні методи, а також впливають якості самого керівника підприємством [2].

Науковими джерелами пропонується багато методологій для оцінки фінансового становища підприємства. Їх також можна розділити на під категорії:

1) евристичні методи – загалом містять в собі різні інтуїтивні підходи, а також узагальнюють вже набутий досвід в розв'язанні подібних задач;

2) методи, які засновані на оцінці балансу підприємства – бувають методи фінансових коефіцієнтів, горизонтальні, вертикальні та інші;

3) економіко-математичні методи.

У практиці використовують також такі методи для оцінки фінансового становища підприємства:

1) комплексний метод – один із найрозповсюдженіших, за допомогою цього методу можна розподілити фінансово-економічні показники підприємства за двома групами, в яких описується чи є показники задовільними чи ні. Цей метод допомагає визначити проблемні сторони підприємства у сфері фінансів, але все ж таки на його основі важко зробити якісь висновки, через те, що він їх оцінює надто однобічно;

2) інтегральний метод – визначає фінансовий стан підприємства за допомогою інтегрального параметра [3];

3) беззбитковий метод – за допомогою параметру фінансової стійкості визначає стан фінансів підприємства. Мінусом цього методу є те, що він не дає повної оцінки становища фінансових ресурсів на підприємстві;

4) рівноважний метод – допомагає визначити рівновагу між ліквідними потоками у сфері господарської діяльності підприємства.

При розгляді вище наведених методик, можна зробити висновок, що є багато альтернатив для визначення фінансового становища підприємства, але жодна з них не має адаптації для сучасної ситуації економіки України.

Але те, що ці методики не є досконалими – це не єдина проблема для оцінки фінансового стану підприємств. Проблема є ще в тому, що в Україні панує нестабільність економіки, протікає довга криза та також Україна не має до кінця визначену політичну направленість.

Отже, в умовах, коли інформація не стабільна та постійно змінюється, фінансово-економічним показникам важко знаходитись завжди в одному стані, тому надалі вони втрачають свою актуальність та цінність у зв'язку з тим, що національна валюта завжди нестабільна в сучасній Україні.

Заходи для покращення та стабілізації фінансово-економічного стану підприємства є індивідуальними для кожного суб'єкта господарювання та завжди залежать від області, де ведеться бізнес, а також залежать від системи управління підприємством, тобто від якостей керівника, кон'юнктури ринку, інфраструктури регіону, структури різних витрат підприємства, ресурсів особливостей технологічно плану та інше [4].

Тому, це завжди призводить до необхідності систематичного та стабільного ведення фінансових досліджень та оцінок на підприємстві, а також це зумовлює необхідність удосконалення вже існуючих методів, їх проведення, і прогнозування перспектив для самого підприємства.

Список використаних джерел:

1. Терещенко О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві: монографія. – К.: КНЕУ, 2004. – 268 с.
2. Аверіна М. Ю. Аналіз та оцінка фінансового стану підприємства: шляхи покращення / М. Ю. Аверіна // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №9. – С. 92–100.
2. Методика інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств та організацій: Наказ агентства з питань запобігання банкрутству підприємств та організацій № 22 від 23 лютого 1998 р.

3. Бойчик І. М. Економіка підприємства: навч. посіб. / І. М. Бойчик. – 2-е вид., доповн., перероб. – К.: Атіка, 2007. – 528 с.

Русс Д. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

МЕТОДИ ОПТИМІЗАЦІЇ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективність роботи підприємств є одним із головних критеріїв швидких темпів підвищення стану економіки. Рівень ефективності праці господарюючих суб'єктів у ринковій економіці є результатом їх фінансового стану, що викликає необхідність дослідити проблему управління фінансовими потоками підприємства, взаємозалежності інвестиційної та фінансової стратегій підприємств.

Варто звернути увагу на те, що за інвестиційним розвитком постійно ведеться моніторинг на рівні державного управління, але на сучасному рівні розвитку економіки України існує необхідність постійної модернізації стратегічних напрямків підвищення ефективності інвестиційного сектора економіки на міжрегіональному та регіональному рівнях. Світовим досвідом напрацьована велика кількість методів інноваційно-інвестиційного аналізу, але їх застосування в нинішніх умовах мають певні труднощі з адаптації до вітчизняної економіки [1].

В процесі управління фінансовими потоками важливим є елемент їх оптимізації. Його роль полягає у виборі кращої форми організації фінансових потоків, звертаючи увагу на особливості й умови діяльності підприємства. Метою оптимізації грошових потоків є підтримання фінансово стабільного підприємства з утриманням ліквідності у нормальних межах, а задача – в ефективному розподілі платіжних засобів.

Основна мета оптимізації грошових потоків:

- підтримка збалансованості грошових виплат і надходжень;
- збереження синхронності здійснення витрат і формування доходів у просторі та часі;
- забезпечення підвищення чистого грошового потоку підприємства у прогностичному періоді [2].

Заходи щодо оптимізації грошових потоків надають можливість збалансувати обсяги вхідних та вихідних потоків, зберегти синхронність їх формування в часі, а також приріст чистого грошового потоку підприємства.

Існує два види грошових потоків, що негативно впливають на підсумки господарської діяльності підприємства – надлишковий та дефіцитний. Дефіцитний потік сприяє спаду ліквідності та платоспроможності підприємства, а надлишковий – знеціненню вільних коштів, внаслідок інфляції, уповільненню оборотності капіталу, а також може призвести до зникнення потенційного доходу від залучення грошей в інвестиційній чи операційній діяльності. Саме з цих причин, необхідно збалансувати об'єм фінансових потоків, через відповідність обсягів негативного та позитивного грошових потоків [3].

Методи оптимізації грошових потоків є різними для дефіцитного та надлишкового потоків. Методи оптимізації надлишкового грошового потоку пов'язані із підтримкою росту інвестиційної активності корпорації, а методи оптимізації дефіцитного (негативного) грошового потоку залежать від часу його виникнення – короткострокового або довгострокового періоду.

Таблиця 1. Методи оптимізації грошових потоків.

| Методи оптимізації надлишкового грошового потоку: | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - підвищення обсягу капіталовкладень, які спрямовані на оновлення основного капіталу; - зниження витрат часу на проектування і будівництво об'єктів виробництва; - застосування заходів щодо диверсифікації своєї продукції і ринків її збуту; - збільшення обсягу портфельного інвестування; - погашення довгострокових кредитів до строку (за погодженням з банками). | |
| Методи оптимізації дефіцитного грошового потоку (способи досягнення збалансованості грошового потоку) | |
| У короткостроковому періоді | У довгостроковому періоді |
| <ul style="list-style-type: none"> - Прискорення залучення коштів, за рахунок: повна передоплата за реалізовану продукцію, яка має підвищений попит у споживачів; залучення нових методів ре-фінансування дебіторської заборгованості; надання комерційного кредиту покупцям товару за скороченим терміном - Уповільнення витрачання коштів, за рахунок: підвищення терміну надання корпорації-виробнику комерційного кредиту; заміни придбання капітальних активів на лізинг; переказ короткострокових кредитів у довгострокові, що надасть можливість зробити реструктуризацію кредитного портфеля і т.д. | <ul style="list-style-type: none"> - Підвищення обсягів позитивного грошового потоку, за рахунок: додаткової емісії акцій; продажу фінансових активів, що належать до інвестиційного портфелю; залучення стратегічних інвесторів, з метою збільшення обсягів власного капіталу; реалізація не використовуваних основних засобів; продаж недобудованих об'єктів потенційним інвесторам; залучення довгострокових банківських кредитів. - Зниження обсягу дефіцитного грошового потоку, за рахунок: втілення нових проектів, включених в інвестиційну програму корпорації, що не потребують довгострокових фінансових вкладень; застосування консервації для об'єктів, що знаходяться на етапі будівництва; зменшення розмірів постійних витрат. |

Джерело: складено автором за [3].

Завершальним етапом оптимізації виступає підтримання створених умов для максимізації чистого грошового потоку, що забезпечить ріст економічного розвитку підприємства, здебільшого, за рахунок внутрішніх джерел фінансування.

Список використаних джерел:

1. Карпенко Л. М. Методи оптимізації та моделі управління грошовими потоками на підприємстві / Л. М Карпенко // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – № 1 (52). – С. 98–106.
2. Олійник О. О. Грошові потоки підприємства: інформаційна функція, об'єкт управління / О. О. Олійник, Т. І. Олійник // Вісник ДДФА: Економічні науки. – 2006. – №1 (15). – С. 106–110

3. Леонт'єв В. Є. Корпоративні фінанси : посібник та практикум / В. Є. Леонт'єв, В. В. Бочаров, Н. П. Радковська. – К.: Новий світ, 2015. – 320 с.
4. Тімар І. В. Грошові потоки Державного казначейства: проблеми визначення та класифікації/ І. В. Тімар // Економіка і управління: проблеми науки та практики: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції 3–4 грудня 2012 р., м. Київ – Дніпропетровськ: Герда, 2012. – С. 222–223.

Савченко О. С.

Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)

**ЗАПРОВАДЖЕННЯ КРИТЕРІАЛЬНОГО ПІДХОДУ
ДО ОЦІНЮВАННЯ РІШЕНЬ ПРИ СТВОРЕННІ
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ КЛАСТЕРІВ**

Проблеми економічного розвитку регіонів в Україні відносяться до найскладніших як в теоретичному плані, так і в аспекті практичної реалізації науково-обґрунтованих рекомендацій. Найбільшу складність представляє собою саме уявлення, що означає регіон як об'єкт економічного розвитку, який є альтернативним до більш зрозумілого об'єкту, яким є галузь народного господарства. Такий дуалістичний погляд на розвиток економіки не є штучним, оскільки кожен із вказаних об'єктів має своїх власних зацікавлених і впливових стейкхолдерів. Якщо суб'єктами зацікавленості розвитку галузі є уряд, міністерства, споживачі продукції певного профілю, то суб'єктом регіонального розвитку є місцева влада, місцеві громади й населення.

Завдяки науковим дослідженням у цієї галузі визначено принципи, становище, історію як формування територіально-економічних комплексів, так і їхнього переформатування, як у бік позитивних, так і негативних змін, аж до їхнього руйнування. Так, економічно регіоналізація України, що відбулася за минулих часів, підверглася певному реформуванню, зокрема, через проведену широкомасштабну приватизацію майна державних підприємств. У одних випадках приватизація відбувалася на користь зміцнення традиційних економічних регіонів, як, наприклад, це сталося в Донецькій області, де в єдиному територіально-економічному комплексі поєднано підприємства основних галузей промисловості, сконцентрованих у власності місцевих підприємницьких структур, таких як, «СКМ», «ДТЕК», «ІСД» та ін. Та навпаки, у разі безпринципної приватизації, її наслідки послаблювали, навіть, приводячи до значного руйнування територіально-економічних комплексів, як це мало місце, наприклад, стосовно економіки такого регіону як Луганська область, який у значній мірі був дезінтегрований через приватизацію найбільших промислових об'єктів на користь сторонніх інвесторів [1]. Гострота нинішнього стану уявлення проблем економічного розвитку регіонів України підсилюється багатьма економічними, соціальними, демографічними, геополітичними і воєнними чинниками, які руйнівним чином впливають навіть на ту, далеко не ефективну економічну регіоналізацію усередині України, яка складалась протягом десятиліть. Серед цих чинників:

1) продовження збройного конфлікту в Донбасі із дезінтеграцією промислово-економічного комплексу Донбасу, розривами коопераційних зв'язків із Придніпровським економічним регіоном, суттєвими втратами різних галузей, перш за все, паливо-енергетичної;

2) масовий відтік працездатного населення з України через погіршення свого матеріального становища внаслідок жорсткої економічної політики уряду, зокрема, в сфері подорожчання послуг ЖКГ, що значним чином змінює трудовий потенціал регіонів, а отже, і їхній економічний стан;

3) поступовий розвиток децентралізації, зокрема, у вигляді створення об'єднаних територіальних громад (ОТГ), прокрустове ложе яких змінює не тільки традиційний територіально-адміністративний устрій країни, але й проводить нові межі усередині регіональних економічних комплексів.

Загальною відповіддю на дію вказаних чинників з боку науки стала розробка нового підходу до економічної регіоналізації на основі введення поняття територіально-економічного кластера [2], який розуміється як значно менша ніж територіально-економічний комплекс (ТЕК) самодостатня одиниця, яка надає найкращі можливості економічного розвитку регіонів у розрізі:

- виробничо-економічних результатів;
- надходжень платежів до бюджетів міст, селищ і ОТГ;
- матеріального забезпечення життя населення регіону.

Отже, виникає проблема вибору тих принципів створення територіальних кластерів, які найбільше відповідають умовам, що складаються під впливом приведених чинників. Виокремлення будь-якого територіального кластеру на базі створених ОТГ фактично означає відтворення контуру, до якого потрапляє певна кількість економічних об'єктів, які слід вважати внутрішніми, тоді як поза межами кластеру залишаються інші об'єкти, які назвемо зовнішніми. Зв'язки між об'єктами усередині кластеру формально працюють на склеювання кластеру, отже, їх можна вважати, за аналогією з категоріями теоретичної механіки, доцентровими, тоді як зв'язки цих об'єктів із іншими, що залишилися поза межами кластеру можна вважати, за тою же аналогією, відцентровими. Отже, кластер можна розглядати як певну оболонку, яка стає рівнодіючою доцентрових і відцентрових зв'язків. Фігуральне відобразимо це схемою на рис. 1.

Отже, постає питання, перевага яких зв'язків – доцентрових чи відцентрових корисніше створюваному територіальному кластерові? Очевидно, що сам статус доцентрового чи відцентрового зв'язку не дає переваги одного над іншим. Як доцентрові, так і відцентрові зв'язки можуть впливати на ефективність створюваного кластеру як позитивним, так і негативним чином. Отже, потрібні певні критерії доцільності віднесення кожного економічного об'єкта до внутрішнього або зовнішнього. Перелік самих критеріїв, очевидно, визначається для кожного кластера з урахуванням актуальних проблем, які стоять перед ОТГ, що входять до територіального кластера. Очевидно також, що й сама оцінка за обраним критерієм, скоріше за все, може бути лише якісною, що продемонструємо прикладами, наведеними в табл. 1.

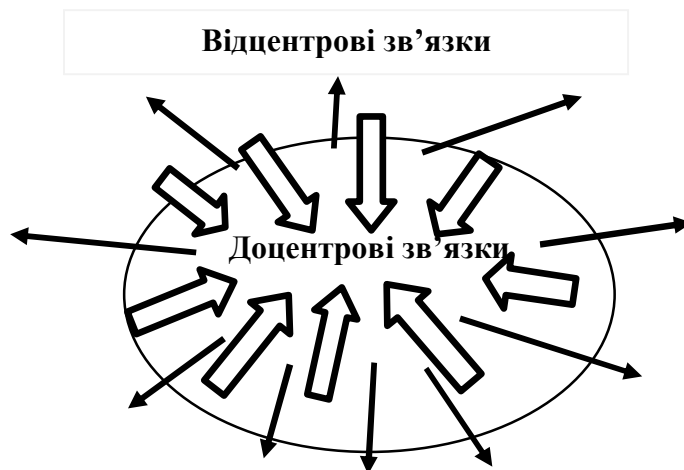


Рис 1. Схематична модель територіального кластеру як оболонки, що відіграє роль рівнодіючої доцентрових і відцентрових сил

Таблиця 1. Приклади критеріальної оцінки рішень при формуванні територіального економічного кластеру

| Об'єкт | Статус об'єкта | Вид зв'язку | Зміст зв'язку | Актуальна проблематика (критерій) | Критеріальна оцінка | Рішення |
|------------------------|----------------|--------------|--|--|---------------------|--|
| 1. Підприємство | Внутрішній | Доцентровий | Місце працевлаштування для мешканців ОТГ | Підприємство екологічно небезпечне | Негативна | Не включати об'єкт |
| | | | | Відтік населення через нестачу робочих місць | Позитивна | Включати об'єкт до кластеру |
| | Зовнішній | Відцентровий | Зовнішній власник | Нестача доходів бюджету | Негативна | Розподіл прибутку |
| | | | | Підприємство споживає сировину з ОТГ | Позитивна | Включати до складу кластеру |
| 2. Районна поліклініка | Внутрішній | Доцентровий | Лікування мешканців ОТГ | Нестача лікувальних закладів | Позитивна | Включати об'єкт до кластеру |
| | | | | Робочі місця лікарів | Негативна | Створення умов для запрошення лікарів зі сторони |

Отже, запровадження критеріальних оцінок стосовно кожного об'єкту усередині кластеру і поза його межами дає можливість приймати рішення, які б підсилювали позитивні оцінки і, навпаки, зменшували вплив негативних оцінок щодо віднесення кожного об'єкту до створеного економічного територіального кластеру.

Список використаних джерел:

- Колосов А. М. Дезінтеграція промислового комплексу регіону та напрями її подолання / А. М. Колосов // Часопис економічних реформ. – 2012. – № 4 (8). – С. 167–174.
- Захарченко В. І. Дослідження підвищення ефективності виробничого кластеру / В. І. Захарченко, О. В. Бондаренко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2013. – Вип. 23. – С. 153–157. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2013_23_22

Д. е. н. Сазонець І. Л.*, к. м. н. Бурачик А. І.**

**Національний університет водного господарства
та природокористування (Україна),*

***Комунальне підприємство «Рівненський обласний госпіталь ветеранів війни»
Рівненської обласної ради (Україна)*

СОЦІАЛЬНЕ ЗНАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА «РІВНЕНСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ГОСПІТАЛЬ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ»

Формування сучасної системи соціального забезпечення та соціальних гарантій неможливо уявити без трансформації системи охорони здоров'я. Разом з тим, система охорони здоров'я завжди буде мати велику безоплатну складову для соціально незахищених верств населення, або громадян України, які мають право на особливе ставлення та піклування зі сторони суспільства. До такої категорії населення відносяться учасники бойових дій. Питання медичного забезпечення цієї категорії населення стала особо актуальною після початку збройного конфлікту на Сході України. Одним з провідних лікувальних закладів України, що працює в цьому напрямі є комунальне підприємство «Рівненський обласний госпіталь ветеранів війни».

КП «Рівненський обласний госпіталь інвалідів війни» розташований на північній околиці смт Клевань Рівненського району Рівненської області. Щорічно в медичному закладі в санаторних умовах лікуються близько 5 000 ветеранів: це учасники бойових дій, політв'язні та репресовані, вояки УПА, а також усі ті, хто народився до 1932 року (згідно із Законом про статус ветеранів війни).

Госпіталь перебуває на повному державному забезпеченні, лікування і медичні послуги надаються безкоштовно. У процесі лікування хворі отримують медикаментозні препарати безкоштовно та забезпечені 5-разовим дієтичним харчуванням, на час лікування можуть проживати в лікувальних корпусах або у котеджному містечку на території госпіталю.

Соціальне значення лікувального підприємства має значення для учасників бойових дій в контексті постійного піклування держави про підтримання їх здоров'я на належному рівні, оздоровлення ветеранів бойових дій, проведення складних процедур та операцій в центрах госпіталю, відпочинок, матеріальна компонента, яка ґрунтується на безкоштовності для них лікування. Всі видатки на перебування в госпіталі бере на себе бюджет Рівненської області. В контексті регіонального розвитку Рівненська область стверджується як рекреаційний центр. Неподалік від госпіталю знаходиться Санаторій міжнародного значення «Червона Калина», Центр лікування матері та дитини «Пролісок».

Цікавою та пізнавальною є організація дозвілля в госпіталі. Особливо це стосується бійців, які лікуються та оздоровлюються з інших регіонів України. В лікувальному закладі зорганізуються екскурсії в м. Рівне, тунель кохання, етно-історичний центр Волині «Пересопниця», Луцьк, Остріг та ін. Для бійців дуже

важливою є духовна допомога, тому на території госпіталю зусиллями місцевої громади, разом з волонтерами та спонсорами було побудовано церков.

Д. е. н. Сазонець І. Л.* , к. м. н. Зима І. Я.**

**Національний університет водного господарства
та природокористування (Україна),*

***Комунальне підприємство «Рівненська обласна клінічна лікарня»
Рівненської обласної ради (Україна)*

СВІТОВІ МОДЕЛІ ТА ТЕНДЕНЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Трансформація системи управління охороною здоров'я в Україні базується на загальноприйнятих в світовій практиці підходах. Географічно Україна знаходиться в Європі і органи державної влади, Уряд, Президент, народ України неодноразово наголошували на своєму виборі в розбудові економіки та соціально-політичного устрою країни на європейських стандартів з перспективою входження в ЄС. Разом з тим в сучасній трансформації системи охорони здоров'я України ми можемо побачити елементи запозичені в різних країнах світу. Слід визначити, що серед найбільш ефективних систем охорони здоров'я країни Європейського Союзу не завжди посідають перші місця. Так, в Європі серед кращих систем охорони здоров'я – системи таких країн як Норвегія, Ісландія, Швейцарія – країн, що не входять до складу ЄС. Серед світових лідерів охорони здоров'я такі країни як Гонконг, Сінгапур, Південна Корея, Ізраїль, Японія, Австралія, Тайвань, ОАЕ, Нова Зеландія. Безумовно, країни Європи та ЄС характеризуються високими стандартами охорони здоров'я.

В новій трансформованій системі охорони здоров'я в нашій країні присутні елементи, які є притаманними для національних моделей різних країн. Так, наявність державного сектору в медицині, пільг, це риси, що присутні національній моделі Великобританії, наявність приватного капіталу та приватного медичного бізнесу є специфікою національної моделі США, розвиток страхової медицини, як на державному рівні, так і в корпоративному секторі – елемент Німецької медичної системи (моделі Бісмарка), розвиток телемедицини, інформаційних технологій в медицині – специфічна риса національних систем охорони здоров'я Японії, Гонконгу, Тайваню, США, Сінгапуру, підготовка висококваліфікованих кадрів – перевага системи охорони здоров'я Ізраїлю.

З метою більш коректного порівняння економічних, демографічних показників та показників охорони здоров'я і Україні та в окремих країнах Європи, ми обрали найбільш великі країни, які за своїми характеристиками територій та кількості населення можуть бути співставними. Поданий цифровий матеріал згруповано на основі статистичних даних, що наведені на сайті Всесвітньої організації охорони здоров'я. Проводячи аналіз основних показників країн Європи у сфері витрат на охорону здоров'я та наявних узагальнених показників, які

характеризують здоров'я нації, можна зробити наступні висновки. Найбільші загальні витрати на охорону здоров'я в розрахунку на душу населення здійснюються в таких країнах як: Австрія – 5039 дол., Данія – 4782 дол., Нідерланди – 5202 дол., Німеччина – 4508 дол., Норвегія – 6347 дол., Франція – 4508 дол., Швеція – 5 219 дол. Всі ці країни мають найбільш великий обсяг валового національного продукту, тому ми можемо побачити на цьому прикладі єдність європейської політики в питаннях фінансування охорони здоров'я. Для цих країн загальні витрати на охорону здоров'я у % від ВВП складають: Австрія – 12,2 %, Данія – 10,8 %, Нідерланди – 10,9 %, Німеччина – 11,5 %, Норвегія – 9,7 %, Франція – 11,5 %, Швеція – 11,9 %. В найбільш економічно розвинутих країнах Європейського континенту відрахування на охорону здоров'я від рівня ВВП складають не менше 10 %. Виключення складає Норвегія – 9,7 %, але вона не є країною ЄС і крім того, має найбільш відрахування на медицину в абсолютному значенні ніж члени Європейського Союзу – 6347 дол. на рік. Вищий показник має тільки Люксембург, але він не представлений у даній таблиці.

Найменші показники загальних витрат на охорону здоров'я у таких країн як Болгарія – 1 399 дол., Польща – 1 570 дол., Румунія – 1 079 дол., Угорщина – 1 872 дол. Ці ж країни мають і найменший відсоток фінансування охорони здоров'я відносно державного бюджету: Болгарія – 8,4 %, Польща – 6,3 %, Румунія – 5,6 %, Угорщина – 7,4 %. З огляду на існуючий фінансово-економічний стан країни, події на Сході України, дестабілізацію економічних відносин, Україна, очікувано, не може собі дозволити аналогічних видатків на охорону здоров'я та аналогічних відсотків відрахувань. В економічних показниках охорони здоров'я Україна значно відстає від проаналізованих провідних європейських держав, та всіх інших держав, які є членами ЄС. Загальні витрати на охорону здоров'я на душу населення в нашій країні складають 584 дол., а відсоток відрахувань – 7,1 %. Це незначний показник. Нижче серед аналізованих країн він тільки в Румунії та Польщі.

З поданої таблиці зрозуміло, що показники фінансування охорони здоров'я тісно пов'язані з показниками загального здоров'я населення в країнах. Так, найвища тривалість життя при народженні у чоловіків в таких країнах як Великобританія – 80 р., Іспанія. – 80 р., Італія – 80 р., Нідерланди – 80 р., Норвегія – 81 р., Франція – 80 р., Найвища тривалість життя при народженні у жінок в таких країнах, як: Австрія – 84 р., Греція – 84 р., Іспанія – 86 р., Італія – 85 р., Норвегія – 84 р., Португалія – 84 р., Фінляндія – 84 р., Франція – 86 р., Швеція – 84 р. В Україні станом на 2016 рік за розрахунками ВОЗ цей показник складає для чоловіків – 68 років, для жінок – 77 років. Це найнижчий показник у порівнянні з країнами ЄС, які аналізуються. Найгірший показник в Україні, який значно відрізняється від показників країн Європи – вірогідність смерті у віці 15–60 років на 1000 жителів для чоловіків. В Україні він складає 264 особи. Найгірші показники країн Європи значно кращі за вітчизняні: Румунія – 191 особа, Болгарія – 183 особи, Угорщина 173 особи, Польща – 150 осіб. В країнах Європи з більш розвинутою економікою та з більшими обсягами фінансування системи охорони здоров'я ці показники в чотири рази кращі.

Д. е. н. Сазонець І. Л.*, к. м. н. Ханіна О. І.**

**Національний університет водного господарства
та природокористування (Україна),*

***Відокремлений структурний підрозділ «Клініка медичної академії» (Україна)*

СОЦІАЛЬНЕ ЗНАЧЕННЯ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ДІЯЛЬНОСТІ ЛІКУВАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Система державно-приватного партнерства є складовою функціонування систем державного управління будь-якою розвиненою галуззю в провідних країнах світу. Державно-приватне партнерство активно розвивається в таких країнах як США, Німеччина, Японія, Франція, Канада, Австралія та ін. Особливо активними темпами розвиток приватно-державного партнерства проходить в таких сферах як наука, високі технології, інформаційні технології. В сфері соціальних відносин, в галузях, що забезпечують соціальний розвиток, державно-приватне партнерство розвивається не так швидко. В країнах де розвивається страхова модель медичного забезпечення (Німеччина) та в країнах, де домінують планові, централізовані підходи до надання безкоштовної медичної допомоги (Великобританія) такий вид партнерства розвивається не так активно, як в країнах, система медичної допомоги яких будується на різноманітті форм власності (США).

Основною метою розвитку державно-приватного партнерства в медицині є надання високоякісних медичних послуг, надання діагностичних та лабораторних послуг, надання послуг, що забезпечують медичну підтримку функціонування лікарняного закладу.

За масштабами ми можемо визначити форми державно-приватного партнерства національного масштабу, регіонального масштабу, проекти на рівні функціональної одиниці системи охорони здоров'я, лікарняні установи, державно-приватнопартнерство в медицині на рівні вертикальної інтеграції, державно-приватне партнерство на рівні горизонтальної інтеграції.

В практики функціонування системи охорони здоров'я останнім часом ми можемо знайти приклади таких форм організації державно-приватного партнерства як підряд (передача окремих функцій управління та виконання окремих послуг), концесія, оренда, лізинг, спільна діяльність, фасіліті-менеджмент, спільна фінансова ініціатива.

Активно впроваджує окремі елементи державно-приватного партнерства відокремлений структурний підрозділ «Клініка медичної академії», що функціонує в м. Дніпро. Відокремлений структурний підрозділ «Клініка медичної академії» Державного закладу «Дніпропетровська медична академія МОЗ України» – це поліклініка на 170 відвідувань у зміну, Стаціонар на 120 ліжок, до складу якого входять терапевтичне, ендокринологічне, неврологічне відділення по 40 ліжок та фізіотерапевтичне відділення. Крім того є стоматологічне відділення на 70 відвідувань у зміну.

Використання сучасних підходів медичного менеджменту, фінансових практик на основі європейських стандартів, відбору персоналу та постійного

підвищення кваліфікації лікарів надає можливість залучати кошти приватних осіб для періодичного оновлення матеріально-технічної бази, створення позитивного іміджу лікувального закладу, поточних ремонтів та інформатизації діяльності лікувального закладу.

Д. е. н. Сардак С. Е., Магула М. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СТАН І ПРОБЛЕМАТИКА МОТИВУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Інноваційна активність у XXI столітті є одним із визначальних факторів успіху, тому що нові товари, технології та послуги забезпечують значну частку приросту ВВП і масштаб інноваційної діяльності багато в чому визначає рівень національного економічного розвитку.

Досліджуючи питання мотивування інноваційного розвитку, необхідно звернути увагу на суб'єктів, які формують його підґрунтя, тобто на працівників сфери науки та освіти. Низький рівень оплати праці стає причиною відпливу «мізків» з країни. Наприклад, цінність працівників галузі освіти в країнах світу, підтверджується досвідом США, Італії, Великобританії, Канади, Саудівської Аравії, Індії, де місячний дохід викладача становить 5–9 тис. дол. США. Розуміючи вплив інноваційної діяльності на економіку уряд Китаю підвищує зарплату науковців в разі, при тому що ще декілька років тому вона становила близько \$300. Через низький рівень оплати праці в Україні спостерігається негативна тенденція – близько 8 тис представників інтелектуальної діяльності залишають Україну щорічно і 85% наукового персоналу закладів освіти та науки, наближається до пенсійного віку.

Однак, при такій невтішній статистиці у нашої країни є непоганий потенціал. Україна все впродовж багатьох років перебуває у списку лідерів країн з високими освітніми показниками, а саме п'яте місце у світі за відсотком дипломованих фахівців у загальному обсязі населення. Також країна показує високий рівень патентної активності та технічної освіти (щороку вітчизняні вищі навчальні заклади випускають приблизно 20 тисяч фахівців).

В умовах дефіциту матеріального забезпечення науковці України можуть похвалитися успіхами в інноваційній діяльності. Наприклад, винахідники з Донецького фізико-технічного інституту створили мамотермограф – прилад, що без опромінення діагностує онкозахворювання молочних залоз. Фахівці Інституту фізичної хімії ім. Л.В. Писаржевського розробили речовину, яка робить тканину вогнестійкою, і її вартість у кілька разів дешевше за західні аналоги. В. Татаренко запатентував капсулу, яка здатна врятувати пасажирів літака під час аварії літака. І таких прикладів ще багато.

Разом із тим за кількістю високотехнологічних підприємств, продуктивністю інноваційної діяльності і матеріальної підтримки з боку держави, Україна – далеко від країн-лідерів. Також для українських науковців є складність в тому,

що більшість їхньої продукції зміщена в бік розробки програмного та сервісного забезпечення, тим часом як обсяг проектів, що потенційно задовольняють повсякденні потреби для споживачів і вирішують задачі у бізнесі, один на шість стартапів. Причиною цієї проблеми є те, що віртуальні проекти не потребують фізичного виробництва, а також їх простіше впровадити за межами країни, та залучати до них інвесторів.

Відповідно більш доцільно активізувати мотивування інноваційного розвитку в напрямках, де Україна вже володіє перевагами: технічними, економічними та інтелектуально-іноваційними. Найбільш перспективними є ІТ-сектор, агропромислова галузь завдяки сприятливому клімату і технічній базі, а також оборонно-промисловий комплекс у зв'язку зі військовим положенням на сході України.

Список використаних джерел:

1. Корнилюк Р. Врятувати майбутнє: перший рейтинг інноваційних компаній України / Р. Корнилюк, П. Харламов, Є. Шишацький // FORBES Україна. – 2016. – № 5. – С. 2–4.
2. Sardak S. E. Innovation factors of national economy competitive development / S. E. Sardak, N. Ye. Skrypnuk, O. V. Bilskaya, A. O. Simakhova // Illiashenko, S.M., Strielkowski, W. (eds.). Managing economic growth: marketing, management, and innovations. – 1st edition. – Prague : Prague Institute for Qualification Enhancement, 2016. – 640 p., P. 22–32.

Сергієнко К. К., к. е. н. Трифонова О. Д.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОЇ ТОРГІВЛІ БРІКС

Міжнародна торгівля – цілеспрямована діяльність держави щодо формування та регулювання зовнішньоекономічних зв'язків для зміцнення свого потенціалу і ефективного використання переваг міжнародного поділу праці. Для будь-якої держави вкрай важливо проводити таку зовнішньоторговельну політику, яка найбільш повно відповідала б економічним запитам даної країни. Особливо цікавий розгляд зовнішньоторговельної політики та міжнародної торгівлі співпрацюючих у рамках певної групи країн [1].

БРІКС – група з 5 країн: Бразилії, Росії, Індії, Китаю, Південної Африки. Спочатку група називалася БРІК, але після приєднання до блоку Південної Африки оформилася абревіатура БРІКС. Незважаючи на відсутність територіальної близькості, прискорений розвиток цих країн, їх співробітництва один з одним, обумовлено, по-перше, прискореними темпами економічного зростання, а по-друге – великою кількістю дуже важливих природних ресурсів. Країни БРІКС прагнуть розвивати зовнішньоторговельне співробітництво як всередині блоку, так і з рештою світу [2].

Практична значущість роботи пояснюється важливою роллю блоку БРІКС у світовій торгівлі. В умовах криз 2008 і 2014 року, а також нестабільності останніх років важливо зрозуміти, як країни блоку будуть вибудовувати свою зовнішньоторговельну політику щодо як країн-учасниць БРІКС, так і решти світу для досягнення цілей, позначених в їх стратегіях розвитку.

Держави, що входять в БРІКС, динамічно розвиваються, є величезними споживчими ринками і стали визначати активну позицію в міжнародних справах. Все це створює умови для подальшого поглиблення взаємодії за самими різними напрямами.

Група БРІКС здійснює вкрай продуктивну співпрацю у багатьох сферах. Незаперечним є і той факт, що країни, що входять в угруповання, є великими виробниками і споживачами товарів і послуг. Якщо говорити про роль зовнішньої торгівлі в економіках країн БРІКС, необхідно розглянути експортно-імпорتنу структуру країн групи БРІКС.

Для того, щоб проаналізувати важливість зовнішньої торгівлі для країн БРІКС, необхідно розглянути частку імпорту і експорту у ВВП кожного члена блоку (табл. 1).

Таблиця 1. Частка імпорту і експорту в ВВП країн-членів БРІКС

| Країна | ВВП у 2017 році (млрд дол.) | Частка імпорту в ВВП (%) | Частка експорту в ВВП (%) |
|----------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Бразилія | 2346,1 | 14,3 | 11,5 |
| Росія | 9281,9 | 16,6 | 26,8 |
| Індія | 2066,9 | 26,0 | 23,6 |
| Китай | 10360,1 | 18,9 | 22,6 |
| ПАР | 349,8 | 33,1 | 31,3 |

З таблиці видно, що зовнішньоторговельний оборот (сума імпорту та експорту) дає від 25 до 65% у ВВП країн-членів БРІКС. Таким чином стає зрозуміло, що зовнішньоторговельний оборот займає важливу роль в економіках країн блоку.

Варто відзначити також, що протекціоністські заходи стан БРІКС зачіпають більшу кількість товарів, ніж в інших країнах, що розвиваються. Рішенням даної проблеми могла б стати зона вільної торгівлі блоку БРІКС, проте жодна з країн не готова йти на поступки. Росія виступила з ініціативою створення непреференційної торгової зони з Китаєм і Індією, проте дане питання відкладено на невизначений термін. В умовах, коли темпи зростання економік країн БРІКС сповільнюються, необхідно не воювати один з одним, але об'єднуватися проти більш сильних конкурентів. З даної проблеми впливає ще одна – розрізненість зовнішньоторговельної політики країн блоку. Якщо не уніфікувати ряд питань, пов'язаних із зовнішньою торгівлею, то БРІКС залишиться не більше ніж групою з 5 країн, але не зможе стати повноцінним об'єднанням. Однак поки перспектива створення наднаціональних інститутів, які могли б визначати загальні напрямки зовнішньоторговельної політики Бразилії, Росії, Індії, Китаю і Південної Африки, практично не реалізована.[3,4]

Винятком став тільки Банк розвитку БРІКС, угоду про створення якого було підписано 16 липня 2014 року на саміті в Бразилії.

Країни блоку БРІКС прагнуть розвивати зовнішньоторговельне співробітництво в рамках угруповання. Однак це прагнення супроводжується рядом проблем, до яких можна віднести відсутність єдиного торгового простору. При

цьому країни БРІКС поки не готові розширюватися до повноцінної організації, так як це вимагає уніфікації ряду позицій в їх зовнішньоторговельній політиці.

К. е. н. Скібіцький О. М., Скібіцька Л. І.

Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова (Україна)

ІНВЕСТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Інноваційна економіка припускає наявність особливої кон'юнктури в соціально-трудова сфері, що характеризується значною питомою вагою висококваліфікованих кадрів.

Модернізація вищої освіти в Україні, інвестування інвестицій в неї, є одним з найважливіших національних завдань подолання наслідків економічної кризи.

Сучасна система освіти не встигає повною мірою сформуванню необхідний найманому робітнику і роботодавцю спектр професійних компетенцій, що ініціює підвищення якості робочої сили шляхом відновлення категоріально-методичної бази і доповнення прикладного інструментарію економіки праці.

Інновації в педагогіці пов'язані із загальними процесами у суспільстві, глобалізаційними та інтеграційними процесами.

Основою інноваційної діяльності сучасного викладача є формування інноваційно-програмного методичного комплексу з дисципліни. Поряд з програмним і змістовним забезпеченням дисциплін на перше місце виступає використання інформаційних засобів та їх дидактична властивість. Це передбачає наочне та образне подання інформації, створення відеотеки для ілюстрації інформаційного матеріалу: конспекту лекцій, електронних конспектів лекцій, які дозволяють об'єднати слайд-шоу текстового і графічного супроводження (фотознімки, діаграми, малюнки), з комп'ютерною анімацією тексту, показом документальних записів. Тут об'єднуються технічні можливості – комп'ютерні та відеотехнічні з живим спілкуванням лектора з аудиторією (інтерактивні).

На стратегію здійснення інвестицій у навчання впливають не тільки виявлені потреби підприємства в навчанні і розвитку персоналу, але і характер навчання, положення компанії на ринку праці, плинність кадрів, потенційний опір інноваційним змінам.

В сучасних умовах підвищується значимість інтелектуальної праці й інтелектуального капіталу, посилюються вимоги до системного і безперервного відновлення компетенцій працівників, але традиційна система освіти все ще інерційна, тому розрив між формованими нею компетенціями і потребами інноваційної економіки залишається значним, що і визначає необхідність модернізації підготовки і перепідготовки кадрів.

Розвиток людського потенціалу, системи підготовки, професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів (СППІПКК) залишається однією з най-

більш гострих проблем української економіки і набуває особливого значення в умовах інноваційної економіки.

Незважаючи на проблеми, пов'язані з несприятливою економічною й демографічною ситуацією, здебільшого низькою продуктивністю праці, незначною інноваційною активністю вітчизняного бізнесу і практичною відсутністю в нього інтересу до процесу і результатів освіти, СППіПКК залишається інститутом, здатним вирішувати ключові завдання інноваційної економіки, пов'язані з підвищенням якості людського потенціалу.

Розвиток СППіПКК повинен опиратися на учбово-науково-виробничу інтеграцію, яка забезпечить тому, кого навчають, додаткові можливості для самонавчання й самовдосконалення, а системі вищої освіти – відповідність напрямків підвищення якості робочої сили вимогам інноваційного середовища.

Доповнення системи професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів коучингом, інтегрованим в інноваційні й освітні процеси, забезпечує її структурну і процесну трансформацію, проблемно-орієнтований розвиток ключових багатофункціональних, полі-об'єктних і міждисциплінарних професійних компетенцій, що сприятиме більш варіативному і багатоступінчастому навчанню, для підвищення якості робочої сили, а також у навчальному процесі у вузах при вдосконалюванні освітніх програм і процесів, при викладанні курсів «Економіка праці», «Офісний менеджмент», «Управління персоналом» і дисциплін спеціалізації, що стосуються питань розвитку компетентнісного підходу до підвищення якості управління працею.

Інноваційний соціально-економічний розвиток і забезпечення багаторівневої конкурентоспроможності підприємства, галузі, регіону може бути досягнуте при активній участі великих регіональних вузів у розробці і реалізації програм формування ключових професійних компетенцій працівників базових регіональних бізнес-структур і збалансованої інтеграції СППіПКК і ринку праці на конкретній території.

Отже, доцільно розвивати стратегічне партнерство між органами державної влади, бізнесом, громадськими організаціями й вузами як ключовими інститутами СППіПККі коучинга, створюючи умови для ефективного синергетичного управління й кастомізації освітніх продуктів, диверсифікованості і корекції професійних компетенцій працівників вузів і їх партнерів.

Узагальнюючи наукові доробки за проблематикою оцінювання компетенцій працівників, можна зробити висновок, що багатоаспектність і досить велика кількість методів оцінки менеджерів є несистематизованою і нечіткою, що ускладнює процедуру оцінювання та підвищення рівня компетентності працівників.

Більшість із розроблених методик використовують показники оцінювання професійного, кваліфікаційного рівнів, особистих якостей, авторитету, співпраці в колективі, однак, не виділяють кількісні показники діяльності, тобто, отримані результати діяльності працівника.

Таким чином, розроблення єдиної оптимальної методики оцінювання якості праці працівників є, на нашу думку, необхідним етапом для підвищення

ефективності підприємств та їх функціонування в сучасних мінливих економічних умовах.

Список використаних джерел:

1. Голюков А. П. Міжнародні економічні відносини : підручник / А. П. Голюков, О. А. Довгаль. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2015. – 464 с.
2. Давыдов В. Пробуждающиеся гиганты БРИК / В. Давыдов // Свободная мысль. – 2008. – № 5. – С. 131–142.
3. Brazil, India and China : the new leaders of the global economy, for at least the next five years [Electronic resource] / Euler Hermes. – Mode of access: <http://www.icic.co.il/upload/File/sectorsemergingeconomies.pdf>
4. BRI Csand Beyond [Electronic resource] / Goldman Sachs, 2017. – Mode of access: <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/brics/brics-and-beyond-book-pdfs/brics-full-book.pdf>

Смирнова Т. А., Алещенко В. І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**МОТИВАЦІЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

Сьогодні стрімкими темпами зростає конкуренція між вищими навчальними закладами (ВНЗ), набуває все більшої важливості їх намагання посісти перші місця в різноманітних рейтингах, а також спостерігається постійна боротьба за абітурієнтів та студентів. Запорукою високої конкурентоспроможності ВНЗ є якісний склад науково-педагогічних працівників. Під час оцінки якості освіти у ВНЗ одним з найвагомішим чинником є рівень кваліфікації працівників, тому ефективна мотивація науково-педагогічних працівників є особливо важливою для конкурентоспроможного вищого навчального закладу [1].

Мотивація діяльності науково-педагогічних працівників має певні особливості: необхідність постійного розширення та удосконалення своїх професійних знань, що в свою чергу проявляється в зацікавленості вести наукову діяльність. З появою зацікавленості, у науково-педагогічних працівників з'являються мотиви. Серед них виділяють: матеріальні (покращення рівня життя), соціальні (бажання не втратити роботу / роботу в колективі) та професійні (бажання реалізувати свої педагогічні здібності, самореалізуватися в науково-дослідницькій діяльності, розширити свої знання та навички й передати їх іншим). Адміністрацією застосовуються різноманітні стимули для розвитку діяльності науково-педагогічних працівників. Вивчаючи діяльність викладачів, її особливості, а також складові елементи їх мотивації можна побудувати механізм даної системи (рис. 1).

Дивлячись на рисунок вище, можна стверджувати про безперервність даного процесу, бо задовольняючи потреби нижчого рівня з'являються потреби вищого рівня. Це потребує перегляду складових цієї системи.

Майбутній успіх ВНЗ, а також змін, які у ньому відбуваються, залежить від зацікавленості працівників освіти якісно та належним чином виконувати свою

роботу і посадові інструкції. Прогресивна система мотивації науково-педагогічних працівників, стажування та навчання за кордоном, соціальний захист та соціальні гарантії мають важливе значення в концепції роботи з персоналом. Варто відмітити, що до тих пір, поки оплата за інтелектуальну працю не буде збільшена, ці реформи будуть неефективними, тож в управлінні працівників освіти в вищих навчальних закладах матеріальний мотив є головним. Варто приділити увагу створенню такої системи оплати праці науково-педагогічних працівників, за допомогою якої можна використовувати кошти більш раціонально, залучати додаткові джерела фінансування для виплати заробітної плати працівникам освіти, рівень оплати праці повинен бути на належному рівні, щоб повністю задовольняв потреби працюючих [3].

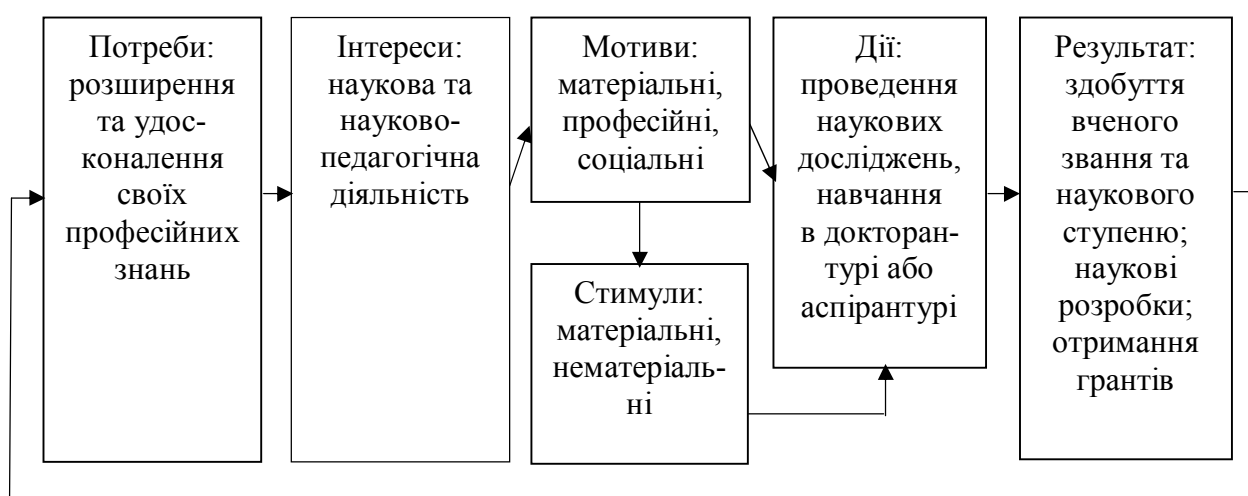


Рис. 1. Механізм системи мотивації науково-педагогічних працівників [2]

Стимулювання освітян може здійснюватись таким чином:

- спираючись на рейтингову оцінку викладачів, яка складається з урахуванням усіх виконаних робіт (педагогічної, наукової, культурно-масової та соціально-виховної) можна найактивнішим працівникам виплачувати премію до заробітної плати:

- надання доплат до заробітної плати через обрання на вищу посаду, присвоєння вченого звання, присудження наукового ступеня;

- виплата разових премій за наукові публікації в різних виданнях; за написання навчальних посібників і підручників; за різноманітні перемоги у національних та міжнародних змаганнях і конкурсах; за успішне керівництво науково-дослідницькою роботою магістрів та студентів; за розробку та створення наукового продукту;

- проведення різноманітних конкурсів наукових проектів, які заохочуватимуть викладачів за допомогою отримання винагороди у разі перемоги;

- постійне ведення партнерства з іншими вищими навчальними закладами (як вітчизняними, так із закордонними ВНЗ). Це сприятиме обміну викладачами,

проходження ними стажування у різних університетах різних рівнів освіти задля підвищити свого досвіду.

Отже в умовах сьогодення особливої уваги заслуговує мотивація науково-педагогічних працівників. Для забезпечення її неперервності варто розробити ефективну систему мотивації із застосуванням різних стимулів – матеріальних і нематеріальних.

Список використаних джерел:

1. Кудрявцева Н. Особливості мотивації праці педагогічних працівників в сучасних умовах / Н. Кудрявцева // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 48–50.
2. Печенюк А. В. Особливості мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку: стаття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/16347/1/182_Pechenjuk_317_318_Modern_Problems.pdf
3. Дороніна М. С. Механізм мотивації управлінського персоналу : наук. вид. / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. – Х. :Адва, 2010. – 240 с.
4. Економічний вимір конкурентоспроможності вищої освіти: монографія / Верхоглядова Н. І., Чередниченко О. М., Венгерова В. Ю., Іванникова Н. А., Гринько Т. В. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – 172 с.

Смирнова Т. А., Гусєва А. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Менеджери щодня стикаються із проблемою зіткнення інтересів в трудовому колективі. На жаль, це неминучі ситуації, адже конфлікти – невідхильна частина людських відносин. Для керівника постає проблема пошуку ефективних підходів та методів управління конфліктами на підприємстві.

Конфлікт по суті – це суперечність інтересів, отже управління конфліктами має являти собою контроль над процесом і формами перебігу конфлікту, щоб витрати були мінімальними, а позитивні результати – максимальними. Вирішення конфлікту – це усунення суперечностей, що зумовили конфлікт і встановлення нормальних відносин між сторонами [2].

Вирішення конфліктів несе за собою ряд управлінських витрат. Це може проявлятися у грошовому чи іншому кількісному вираженні з тих причин, що час, витрачений на управління конфліктами міг би бути використаний для управління іншими процесами та явищами, і, крім того, сам процес управління конфліктами вимагає додаткових витрат. Крім зазначених наслідків, конфлікт може порушити ефективну взаємодію між працівниками, групами працівників, відділами тощо, створюючи зайве емоційне напруження, може призвести до зниження продуктивності праці, врешті-решт призвести до прямих втрат через зниження обсягів виробництва, обсягів збуту, і, як результат, до зниження рівня прибутку та рентабельності [3]. Саме тому треба ретельно підходити до проблеми управління конфліктами і розуміти, який із методів є ефективнішим.

Після в'яснення причин конфлікту, менеджер може обрати і використати один із методів:

1. Відхід від конфлікту. Перевага даного методу полягає в дуже швидкому ухваленні рішення. Раціональним даний метод буде в разі, якщо:

- в основі конфлікту лежить банальна проблема;
- існують більш важливі проблеми, які потрібно вирішити;
- при наявності страху перед виникаючим конфліктом або перед протилежною стороною;
- необхідно підключати інші сили для виправлення конфлікту;
- при невдалому часу конфлікту.

Слід відмовитися від даного методу, якщо основою конфлікту є важлива проблема або існує перспектива досить тривалого збереження основ цього конфлікту.

2. Метод бездіяльності. Відповідно до даного методу, віддається розвиток подій на відкуп часу, проходячи стихійно, за течією. Даний метод рекомендується застосовувати при повній невизначеності, неможливості припустити варіанти подальшого розвитку.

3. Метод поступок або пристосування. Одна з конфліктуючих сторін в даному випадку змушена йти на поступки, знижуючи свої вимоги:

- якщо одна зі сторін визнає свою неправоту;
- коли предмет зіткнення являється важливішим іншій стороні;
- коли особливо важливі стабільність і гармонія;
- при необхідності скорочення втрат, якщо явну перевагу має друга сторона.

4. Метод «компромісу – обидві сторони знаходяться на середніх в рамках поля і розбіжностей проблем. Ґрунтується на управлінні конфліктною ситуацією завдяки досягненню угоди під час переговорів. Передбачено використання даного методу для наступних випадків:

- за умови досить важливих цілей конфлікту, хоча великих зусиль не варті;
- при дії сторін, що конфліктують, у взаємовиключних напрямках, з прямо протилежними цілями;
- при наявності умов для досягнення доцільних і раціональних рішень при дефіциті часу;
- при наявності можливості прийти до тимчасових угод;
- якщо обидві сторони конфлікту вважають, що переговори дозволяють краще реалізувати їхні цілі;
- при наявності достатнього часу у сторін;
- за умови обмеженості ресурсів;
- при наявності виходу з конфліктної ситуації в умовах, коли суперництво чи співробітництво не приносять успіх.

Цей метод не застосовують, якщо первинно зайнята позиція є нереалістичною через роздутість, перебільшеності; якщо компроміс не ефективний, і при оскарженні прийнятих обставин сторонами конфлікту.

Слід зауважити, що вище зазначені методи не є досконалими та мають свої переваги і недоліки. Менеджер вже сам обирає, який із них більш підходить для конкретної ситуації.

Безсумнівно, існує безліч прийомів вирішення конфліктів, користуючись якими керівник грамотно буде регулювати і вирішувати конфліктні ситуації таким чином, що це не буде на шкоду, як його авторитету, так і не порушивши психологічний клімат в колективі. Головне, щоб керівник мав професійні вміння, щоб правильно обрати ефективний метод. Менеджер повинен володіти рядом якостей, які характеризують його як відмінного організатора трудового процесу, як фахівця, компетентного в рішенні задач підрозділу йому довіреного, а також як людину високої культури поведінки, який володіє знаннями і навичками в сфері ділових відносин. Запорукою ефективного управління конфліктами на підприємстві є здібності і бажання керівника виконувати загальні функції управління.

Список використаних джерел:

1. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М. Конфліктологія: навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. – К.: КНЕУ. – 2009. – 315с.
2. Сокол М. Колективний трудовий спір та конфлікт: відмінності понять / М. Сокол // Історико-правовий часопис. – 2013. – Режим доступу: <http://www.stationline.org.ua/histori/113/21129-kolektivnij-trudovij-spir-ta-konflikt-vidminnosti-ponyat.html>
3. Криса О. Й. Управління конфліктами як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств. – 2008. – Режим доступу: http://vlp.com.ua/files/52_0.pdf

Смирнова Т. А., Крижановська О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОФЕСІЙНІ ВИМОГИ ДО БУХГАЛТЕРІВ У ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЯХ

Глобалізація є невід'ємною частиною розвитку світової економіки. В умовах галопуючих глобалізаційних процесів, які відбуваються у світовому господарстві, одну з ключових ролей відіграють транснаціональні корпорації.

Транснаціональна корпорація (ТНК) – це великомасштабна промислова компанія, яка має філіали в багатьох країнах світу, тобто певна сукупність підприємств, які підпорядковуються одній найголовнішій компанії [1].

Транснаціональні корпорації у сфері своєї економічної діяльності здійснюють контроль за трьома факторами: світова торгівля – 70%, світове виробництво – 55% та міжнародний обмін інноваційними технологіями – понад 75 %. Чистий дохід ТНК від реалізації продукції може бути значно більшим, ніж річні бюджети деяких країн світу. Лідерами серед країн, у яких розташовані материнські компанії є США, Велика Британія, Китай, Японія, Німеччина, Франція, Південна Корея, Нідерланди [2].

В Україні, на даний момент, функціонують 35 транснаціональних корпорацій, які підпорядковують собі близько 8 тис. філій та дочірніх підприємств [3]. Очолює

рейтинг найвідоміша компанія у сфері харчової промисловості McDonalds, яка інвестувала у 2017 р. 225 млн грн. У лідерах також знаходять такі компанії, як Nestle, British American Tobacco, British Petroleum.

Діяльність ТНК супроводжується великою кількістю позитивних аспектів для країни. Транснаціональні корпорації сприяють подальшому розвитку країни. Це супроводжується підвищенням ефективності та оновленням процесу виробництва, впровадженням інноваційних технологій, полегшенням взаємозв'язку між країнами. До того ж збільшується кількість робочих місць, за рахунок відкриття філій на території країн. Проте, існує ряд негативних факторів в діяльності ТНК. Вибір країни для ТНК є досить складним процесом. Адже існує цілий перелік критеріїв, тому лише високорозвинені країни можуть їм відповідати, що робить неможливим участь в цьому процесі країн, які розвиваються. Транснаціональні корпорації переважно виробляють продукцію, яка потребує високо кваліфікованих кадрів, які можуть бути дефіцитним явищем в країні. Брак кадрів є вирішальним чинником, що перешкоджає зростанню міжнародних компаній.

Питання трудових відносин є дуже актуальними сьогодні. Оскільки, якщо виробництво продукції компанії можуть автоматизувати, то роботу менеджерів, керівників, кваліфікованих робітників автоматизувати не завжди можливо.

Серед вакансій, що пропонують у підприємствах зазначеної форми бізнесу є багато економічних професій, зокрема професія бухгалтера.

Основні професійні вимоги до бухгалтера транснаціональної корпорації:

- наявність відповідної базової або повної вищої освіти;
- проходження іспиту на відповідність знань професійним вимогам, за необхідністю проходження курсу підвищення кваліфікації;
- наявність не менше трьох років стажу роботи на керівних посадах, пов'язаних з фінансовою або бухгалтерською діяльністю;
- протягом останніх п'яти років не займати керівні посади фінансової установи, визнаної банкрутом;
- не мати непогашеної судимості, а також не бути притягнутим до відповідальності за злочини у сфері господарської та службової діяльності.

Ці вимоги є основними при оцінці професійності бухгалтера. Проте транснаціональні компанії висувають ще ряд сучасних вимог:

- університетський ступінь в економіці / бухгалтерії / фінанси / міжнародні відносини;
- хороші аналітичні навички;
- добре розвинуті навички спілкування та навички управління часом;
- увага до деталей, вміння пристосовуватися до швидкого темпу роботи;
- добре знання процесів кредиторської заборгованості E2E;
- знання MS Office (особливо в Excel) і SAP;
- можливість роботи з великим обсягом даних;
- знання англійської мови (середній рівень: розмовний та письмовий).

Професія бухгалтера набуває універсального характеру. Тому бухгалтера повинні володіти достатнім рівнем знань як з облікової роботи, так й вміти виконувати функції ревізора та фінансового аналітика.

Отже, ділова репутація, імідж та кваліфікація керівників, головних бухгалтерів, керівників відокремлених підрозділів фінансових установ, фізичних осіб, які безпосередньо чи опосередковано мають істотний вплив у фінансових установах, повинні бути бездоганними.

Список використаних джерел:

1. Лазебник Л. Л. Міжнародна економіка: курс лекцій / Л. Л. Лазебник. – Ірпінь: Академія ДПС України, 2010. – 219 с.
2. Мотриченко В. М. Особливості поширення ТНК на економіку України [Електронний ресурс] / В. М. Мотриченко, М. П. Овчарук // Електронне наукове видання міжнародний науково-практичний журнал «Фінансовий простір». – Черкаси, 2013. – № 3 (11). – С. 13–18. – Режим доступу: <https://fp.cibs.ubs.edu.ua/files/1303/13omprot.pdf>
3. Офіційний сайт Конференції ООН з торгівлі та розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://unctad.org>

Смирнова Т. А., Міхляєва Д. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА
В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

Сучасне значення аграрного менеджменту може визначатись як господарська діяльність з організації та координації виробництва в аграрних підприємствах з метою збільшення прибутку у стратегічній перспективі, а також досягнення специфічних для кожного власника бізнесу чи управлінця системи комерційних цілей. Важливою особливістю ведення бізнесу аграрної сфери є те, що у практичній площині більшість випадків свідчать про те, що можливим є поєднання функцій власника і менеджера. Особливого значення форма власності не має: чи то фермерське господарство, чи приватне сільськогосподарське підприємство, або товариство з обмеженою відповідальністю, кооператив чи акціонерне товариство. Практично поєднання функцій власника і управлінця прямо чи опосередковано можливе в усіх організаційно-правових формах підприємств.

Головним засобом виробництва в аграрному секторі є земля, натомість у промисловому секторі – технології, обладнання, транспорт, будівлі. У сільськогосподарській діяльності економічний процес відтворення щільно пов'язаний з природним середовищем. Засобами виробництва, які використовуються, є тварини та рослини, розвиток яких здійснюється відповідно до біологічних циклів. Така особливість виробничих процесів викликає необхідність менеджера у його діяльності проявляти особливе ставлення виконавців до засобів та предметів виробництва.

Аграрний бізнес, порівняно з іншими галузями народного господарства має більшу залежність від особливостей кліматичних умов, які безпосередньо

прямо впливають на управління виробництвом та системою логістики, що дозволяє ефективно просувати продукцію. Природні та кліматичні умови є важливим чинником для визначення спеціалізації сільськогосподарського підприємства, що зумовлює особливості його організації на конкретній географічній зоні.

На відміну від промислової сфери, де зазвичай відбувається поточний рух предметів та засобів праці, а основні виробничі фонди зосереджені в одному місці, у сільському господарстві рухається тільки знаряддя виробництва, а саме предмети праці – рослини та тварини – знаходяться локально в одній зоні. Це чинить вплив на формування витрат виробництва, оскільки призводить до значних потреб у механізмах; затрат на логістику, транспортування та зберігання продукції. Це зумовлює «певні особливості операційного менеджменту, пов'язані з необхідністю мінімізації витрат на виробничі процеси протягом всього циклу виробництва» [1].

Менеджерами для ефективності управлінської діяльності застосовуються п'ять основних функцій аграрного менеджменту: планування, організація, робота з персоналом, управління й контроль.

Основне завдання планування як функції управління полягає у визначенні того, що, коли, де і хто повинен виконувати. Тому ця функція займає первинне місце серед усіх інших функцій менеджменту. Від неї залежить увесь процес встановлення стратегічних цілей, визначення завдань, які спрямовані на запланований комерційний результат. Особливість планування в менеджменті характеризується наявністю безперервного процесу, що передбачає та аналіз, і прогнозування результату; безпосередню розробку системи планів, їх виконання; здійснення контролю й оцінювання їх виконання; коригування та адаптацію запланованих показників відповідно до встановлених відхилень, що виявлені в процесі попереднього та поточного контролю.

Організація в аграрному менеджменті є об'єднанням існуючих природних та виробничих ресурсів для виконання певних робіт з максимальним економічним ефектом. Менеджери повинні створити такий організаційний процес, завдяки якому нові структурні рішення та виконавці втілили б у життя ті плани окремих видів діяльності, які дозволяють реалізувати бізнес-стратегію. Функція менеджера полягає також в ефективному розподілі повноважень і обов'язків серед працюючих та координувати їх поточну діяльність, враховуючи професіоналізм та досвід роботи. Виконавці робіт повинні чітко розуміти свою відповідальність, і, як результат, вони мотивовані самостійно приймати виробничі рішення. Від знань, професіоналізму й мистецтва управління менеджерів у правильно обраній системі управління в організації залежить успішний результат очолюваної ним структури.

Така функція менеджменту, як робота з персоналом, або менеджмент персоналу є дуже важливою. Це може пояснюватись особливістю виявів цієї функції на аграрному підприємстві. По-перше, аграрний бізнес, як правило саме в сезон, не може обійтись без залучення додаткової робочої сили та транспортних засобів. Це викликає постійну необхідність у додатковому наборі й зміні розстановки працівників, враховуючи їх спеціалізацію. По-друге,

існують особливості в організації матеріального стимулювання робітників, пов'язані з умовами їхньої роботи та зацікавленістю у кінцевому результаті.

Заключна функція контролю також належить до основних функцій управління. Ця функція має на меті зворотній зв'язок з усіма функціями, та повинна забезпечувати дотримання запланованих заходів та давати менеджеру поточну інформацію про результати виконання. Встановлюючи причини відхилень менеджер повинен розробити дієві коригувальні дії, що забезпечать виконання планових завдань, а також адаптувати виробничі процеси в умовах невизначеності бізнес-середовища та природних ризиків [2].

Список використаних джерел:

1. Рогач С. М. Економіка і підприємництво, менеджмент / С. М. Рогач, Т. А. Гуцул, В. А. Ткачук та ін. – К.: ЦП «Компринт», 2015. – 714 с.
2. Дем'яненко С. І. Менеджмент : навч. посібник / С. І. Дем'яненко. – К.: КНЕУ, 2010. – 347 с.
3. Тімар І. В. Проблеми реалізації експортного потенціалу малих сільгоспвиробників в Україні / І.В. Тімар, К. П. Рябук // Економіка і менеджмент 2018: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: зб. наук. праць Міжнар. наук-практ. конф., 19–20 квіт. 2018 р.: у 8 т. – Т. 3. Концептуальні засади управління торгівельною діяльністю підприємств в умовах глобалізації. – Дніпро: Біла К.О. – 2018. – С. 99–102.
4. Рябук К. П. Аналіз експорту продукції агропромислового комплексу України/ К. П. Рябук, І. В. Тімар // Матеріали XIII міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Наукові дослідження у Східній Європі» (8 декабля 2017 года). – Т. 1. – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. – С. 224–227.

Смирнова Т. А., Яромич Л. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПАБЛІК РІЛЕЙШЕНЗ

ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ІМІДЖЕМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Важливим аспектом оцінки організації та її загального сприйняття є імідж, тобто враження, яке вона справляє. Формування позитивного іміджу для організації – процес більш вигідний і менш трудомісткий, ніж виправлення несприятливого образу, що вже сформувався.

Говорячи про імідж організації, ми, як правило, маємо на увазі корпоративний імідж, а саме сприйняття організації групами громадськості. Позитивний корпоративний імідж є необхідною умовою для досягнення фірмою стійкого і тривалого ділового успіху. По-перше, усталений імідж організації дає ефект придбання нею певної ринкової сили, що призводить до зниження чутливості до ціни. По-друге, такий імідж зменшує замінність товарів, отже, захищає організацію від атак конкурентів та зміцнює позиції щодо товарів-замінників. І, по-третє, стійкий імідж полегшує доступ фірми до різного роду ресурсів: фінансових, інформаційних, людських тощо.

Розвиток глобальних інформаційних комунікацій, глобалізація ринків і методів ділової активності, застосування потужних систем підтримки рішень

зумовили різке зростання значущості роботи все більшого числа організацій та структур по створенню іміджу.

Перш за все імідж асоціюється з PR. Паблік рілейшнз – самостійна функція менеджменту зі встановлення та підтримання комунікацій між організацією та її групами громадськості.

В. Мойсеев визначає паблік-рілейшенз як науку і мистецтво досягнення гармонії за допомогою взаєморозуміння, заснованого на правді й інформованості. Ефективне їх використання сприяє поліпшенню відносин між суб'єктами соціального середовища, цілеспрямованому створенню їх «громадського обличчя», розширенню сфери їх впливу, поліпшенню контактів між людьми, фірмами (організаціями), виявленню джерел можливих конфліктів [1].

Особливе значення імідж має для великих і добре відомих організацій. Саме тому вони постійно працюють з громадською думкою, використовуючи для цього як власні підрозділи PR, так і залучаючи зовнішні агентства.

PR програма розроблена для створення та зміцнення позитивного внутрішньо-корпоративного іміджу організації може містити наступні розділи:

1. Формування корпоративної спільності. Співробітники мають відчувати себе членами однієї корпоративної команди. Люди відчувають себе частиною цілого тоді, коли у них є спільне інформаційне поле, що їх об'єднує. Тому для глобальних і мультинаціональних корпорацій, а також територіально-розподілених компаній формування і підтримка корпоративної спільності є особливо актуальними.

2. Підтримка і розвиток корпоративної культури: норм поведінки та корпоративних цінностей. Адже співробітники повинні знати, що таке добре, і що таке погано в компанії і чому.

3. Інформаційна підтримка управлінських рішень. Для того, щоб управлінські рішення були реалізовані на практиці, вони потребують інформаційної підтримки.

4. Виявлення комунікаційних та управлінських проблем компанії, оскільки багато проблем в компанії можуть носити прихований характер.

5. Мобілізація ресурсів співробітників і громадської думки для вирішення корпоративних завдань.

Для здійснення процесу управління корпоративним іміджем, необхідно мати чіткі уявлення про структуру іміджу організації та особливості психологічних процесів формування іміджу в свідомості індивідів. Адже імідж організації є цілісним сприйняттям організації різними групами громадськості на основі інформації, що зберігається в їх пам'яті про різні сторони діяльності організації. Таким чином, PR повинен забезпечувати ефективний діалог між організацією та її цільовою аудиторією, формуючи та підтримуючи репутацію і позитивний образ організації.

При чіткій організації роботи, управлінні процесом діяльності та контролі паблік рілейшнз фірма має всі шанси щодо встановлення взаємовигідних відносин із зовнішнім середовищем. Якщо керівництво підприємства орієнтоване на тривалий період дії, то воно повинне враховувати сучасні тенденції розвитку

суспільства, контроль думки і поведінки громадськості, а також значимість теорії та практики в сфері паблік рілейшнз.

Паблік рілейшенз в Україні застосовують вже не один рік. Однак як годиться він так і не працює, адже кожен фахівець має своє власне уявлення про цю технологію. Іноді ці уявлення досить далекі від істини. Тому в умовах українського ринку навіть західні теорії часом не мають сенсу.

Практика PR в Україні помітно відрізняється від західної, що пояснюється специфікою ринкової ситуації в країні. Переважна більшість клієнтів PR-агенцій – великі закордонні компанії. Однак, застосування в наших умовах технологій, які є ефективними для цивілізованих країн Заходу, не завжди призводить до бажаних результатів [2].

Список використаних джерел:

1. Мойсєєв В. А. Паблік рілейшенз : навч. посіб. / В. А. Мойсєєв. – К. : Академвидав, 2007. – 224 с.
2. Романовський О. Г. Основи паблік рілейшнз : навч.-метод. Посіб. для студентів спеціальностей «Психологія» та «Адміністративний менеджмент» / О. Г. Романовський, Н. В. Серєда, Є. В. Воробйова. – Х. : НТУ «ХП», 2015. – 176 с.
3. Тімар І. В. Концептуальні підходи до формування структури іміджу підприємств сфери послуг/ І. В. Тімар // Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Економіка. – Дніпропетровськ, 2015. – Вип. 9 (1). – С. 90–96.
4. Гринько Т. В. Теоретичні підходи до формування механізму управління іміжем підприємств сфери послуг / Т. В. Гринько, І. В. Тімар // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Вип. 6 (06). – Частина 1. – Видавничий дім «Гельветика». – С. 85–90.

Спицька К. В., Тімар І. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

В умовах входження України у світовий та європейський науково-освітній простір, забезпечення якості освіти набуває особливої актуальності, особливо з огляду на необхідність забезпечення конкурентоспроможності майбутніх фахівців. Останнім часом було реалізовано низку вагомих заходів, спрямованих на вдосконалення системи освіти в Україні: прийнято Закони України «Про освіту» та «Про вищу освіту»; впроваджено зміни до базових законодавчих й нормативних актів, які регламентують діяльність з надання освітніх послуг; впроваджено заходи, направлені на гармонізацію систем середньої і вищої освіти України та країн ЄС, прийнято Концепцію реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, тощо. Освітня реформи в нашій країні пов'язують насамперед з підвищенням рівня якості освіти, оптимізацією видатків державного

та місцевих бюджетів, направлених на фінансування галузі, підвищенням рейтингів українських вищих навчальних закладів. Але, пошук й обґрунтування шляхів забезпечення випускникам освітніх закладів пристойних шансів на вдале працевлаштування, не втрачають актуальності.

Національна система професійної освіти на сьогодні не позбавлена недоліків, які тягнуться десятиріччями. На сьогодні залишається поширеним уявлення, що чи не кожна молода людина повинна здобути вищу освіту, а от навчання в закладах професійно-технічної освіти є не престижним, що формує негативне ставлення до отримання робочої спеціальності. Це призводить до намагання потрапити бодай до якого не-будь вищу, аби мати хоча б ілюзорне враження престижності навчання в ньому. Така ситуація стала наслідком не тільки поглядів школярів на власне майбутнє, а й результатом державної політики в сфері вищої освіти, направленої на зростання її доступності, що проявлялось у збільшенні протягом останніх років кількості вищих навчальних закладів, напрямів підготовки та спеціальностей, обсягів державного фінансування, доступній вартості навчання за контрактом, можливості подавати документи на вступ до декількох вишів та на декілька спеціальностей, що значно підвищує можливості абітурієнтів потрапити до числа студентів. Це стає самоціллю, тобто свідомість абітурієнта в тому, що вони заціклені на вступі хоч куди, але щоб навчатись, незважаючи на можливості працевлаштування у майбутньому.

За даними Державної служби статистики [2] кількість ВНЗ III-IV рівнів акредитації збільшилась з 149 в 1990–1991 н. р. до 353 в 2008–2009 н. р., тобто в 2,3 рази, на кінець 2017–2018 н. р. діяло 289 ВНЗ. На сьогодні, 79% молодих людей у віці 20–26 років здобули або здобувають вищу освіту, якщо в 2000 році до вишів вступало 50% випускників шкіл, то в 2017 р. ця цифра складала 80%.

За результатами дослідження «Випускники українських вищих навчальних закладів очима роботодавців» [1] головними вимогами до молодих фахівців є здобуті практично-професійні навички, уміння вирішувати проблемні ситуації та застосовувати набуті навички у практичній роботі. Але, саме цих навичок, за оцінками роботодавців, найчастіше бракує молодим спеціалістам. На думку експертів проблемою є недостатньо приділена увага вищими навчальними закладами формуванню у студентів умінь практичного використання у реальних умовах набутих теоретичних знань.

Очевидно, що в Україні потрібно продовжити реформування системи професійної освіти на засадах законів ринкової економіки, законів розподілу праці, конкуренції, з метою забезпечення гармонійного переходу молоді від навчання до дорослого життя. При цьому потрібно враховувати, що ключовим фактором забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців є посилення відповідності між отриманими навичками та попитом на ринку праці. В сучасних умовах динамічних змін в сфері технологій та враховуючи особливості ринку праці, у молодих людей необхідно розвивати навички та компетенції, які направлені на формування їхньої гнучкості, адаптивності та інноваційності, щоб вони мали здатність ефективно взаємодіяти з оточуючим середовищем.

Цікавим з точки зору впровадження в Україні є європейський досвід реалізації програми «неформальної освіти» та навчання підприємству, які визнаються важливим інструментом розвитку особистих та професійних якостей та навичок. Неформальна освіта охоплює те, що залишилось за межами формального навчання. Навчання підприємству та розвиток підприємницьких здібностей й навичок є ключовим напрямком, що реалізується у неформальній освіті. Розвиток підприємницьких здібностей під час навчання (починаючи зі шкільної лави та закінчуючи вищим навчальним закладом) повинно сприяти розвитку особистих якостей людини: впевненості у власних силах, креативності, ініціативності, вмінню працювати у команді. Бізнес-освіта молоді в нашій країні може реалізуватися шляхом створення бізнес-інкубаторів та інноваційних кластерів, менторських програм з підприємництва, а також неформальних додаткових навчальних програм для учнів, що закінчили навчання в середній школі.

Отже, національна система професійної освіти потребує подальшого реформування, зокрема в частині забезпечення високого рівня працевлаштування молодих людей, шляхом переходу від фінансування вищої освіти, як інструменту забезпечення тимчасової зайнятості молоді, до системи інвестування в розвиток молоді.

Список використаних джерел:

1. Випускники українських ВНЗ очима роботодавців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.yourcompass.org/docs/Employees%20on%20University_Graduates.pdf
2. Державна служба статистики. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Тімар І. В. Працевлаштування молодих спеціалістів як прояв соціальної відповідальності бізнесу / І. В. Тімар // Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції «Підвищення національної конкурентоспроможності: управлінські та науково-технологічні аспекти» – 19–23 листопада 2013 року. – Симферополь-Ялта. – С. 135–137.
4. Петелько Т. П. Безробіття в Україні: причини, наслідки, шляхи подолання / Т. П. Петелько, І. В. Тімар// Матеріали XIII міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Наукові дослідження у Східній Європі». –Т. 1. – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. – С. 210–212.
5. Економічний вимір конкурентоспроможності вищої освіти: монографія / Верхоглядова Н. І., Чередниченко О. М., Венгерова В. Ю., Іванникова Н. А., Гринько Т. В. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – 172 с.

Спицька К. В., Шульга Б. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД МОЛОДІ:

УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ПОДОЛАННЯ

Наслідками ринкових перетворень в Україні є достатня кількість відчутних негативних соціально-економічних явищ у суспільстві, в тому числі й безробіття населення, в тому числі серед людей молодого віку. Безробіття молоді наразі є досить актуальною проблемою. За даними Державної служби статистики, за

останні десять років збільшився не тільки загальний рівень безробіття, а й рівень безробіття молодих людей у віці 15–34 роки.

Кожного року ринок праці поповнюється великою кількістю випускників шкіл, професійно-технічних та вищих навчальних закладів. Юнаки і дівчата по закінченні навчання, доволі часто стикаються із проблемами працевлаштування. Особливу занепокоєність викликає рівень безробіття випускників вищих навчальних закладів, які не мають можливості знайти роботу за фахом навіть пропонуючи достатньо високий рівень знань, навичок та успішні дипломи. Працевлаштування молоді залишається складною й актуальною проблемою, так як молода робоча сила, яка має недостатній або немає взагалі досвіду роботи та професійних навичок, користується мінімальним попитом на ринку праці. Фактори, що унеможливають та/або ускладнюють працевлаштування молодих людей, можливо розподілити на наступні групи:

1. Стереотипи, які складаються у роботодавців щодо молодих фахівців, а саме невідповідність рівня кваліфікації випускників вимогам роботодавців, відсутність досвіду прийняття самостійних рішень, недостатні знання, необхідні для роботи в ринкових умовах, відсутність практичних навичок за набутою професією.

2. Недостатньо обґрунтований вибір майбутньої спеціальності, який здебільшого роблять, спираючись на ідеалізацію майбутньої спеціальності, ігноруючи тенденції та особливості ринку праці.

3. Негативний імідж професій технічної спрямованості в уявленні частини молоді, підвищена популярність та попит на гуманітарні спеціальності.

Успішне вирішення проблеми працевлаштування молоді потребує ретельного ознайомлення з провідним зарубіжним досвідом у цій сфері та його адаптації до вітчизняних соціально-економічних умов. Проблеми безробіття молоді отримали особливу увагу з боку Європейського комітету та Єврокомісії, на думку експертів безробіття не тільки гальмує розвиток особистості, а й скорочує шанси її успішного існування, воно також, штовхає молодь до соціальної ізоляції та бідності, що має відчутний вплив на майбутнє національної економіки. Освіта сприяє соціалізації молодих людей, підвищенню їх особистого статусу. Наприклад, у Швеції загальний рівень безробіття та рівень безробіття серед молоді не високий тому, що випускники оцінюються як важливий капітал, який при достатньому кваліфікаційному рівні буде забезпечувати розвиток держави. Підприємствам у Німеччині за кожного додатково найманого працівника виплачуються пільги та виділяються кошти на підвищення кваліфікаційного рівня співробітників. Таку практику використовує і Франція. Окрім того у Франції молодь може взяти спеціальний державний кредит на навчання. У Польщі діє програма «Перша робота», яка спрямована на пошук роботи та працевлаштування для випускників професійно-технічних закладів, вищих навчальних закладів та ін. В Болгарії успішно реалізовано програму підтримки та розвитку соціального підприємництва молоді на місцевому рівні. Головним напрямом політики зайнятості молоді в Європі є працевлаштувати тих, у кого немає певної професійної підготовки,

надаючи їм певні пільги. А от у США діють закони, відповідно до яких кожен університет тісно пов'язаний з фірмами, які в свою чергу надають перелік професій, в яких вони мають потребу. Під час навчання підприємства найкращих студентів працевлаштовують до себе на певний термін з метою ознайомити їх з концепцією роботи та гарантують подальше працевлаштування саме на цьому підприємстві при успішному закінченні курсу практики. Такі дії дають змогу правильно та чітко, а найголовніше ефективно побудувати систему працевлаштування молоді та уникнути безробіття.

Для України досить цікавим може бути досвід країн Балтії, зокрема Латвії, яким вдалось ефективно здійснити перехід від командно-адміністративних інструментів молодіжної політики до сучасних соціальних технологій, заснованих на моніторингу соціально-економічної активності молоді, державної підтримки індивідуального підприємництва та малого бізнесу, розвитку різних форм мобільності молодих фахівців.

Список використаних джерел:

1. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Тімар І. В. Працевлаштування молодих спеціалістів як прояв соціальної відповідальності бізнесу / І. В. Тімар // Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції «Підвищення національної конкурентоспроможності: управлінські та науково-технологічні аспекти» – 19–23 листопада 2013 року. – Симферополь-Ялта. – С. 135–137.
3. Лукьянченко Н. Д. Використання зарубіжного досвіду працевлаштування молоді як чинник забезпечення збалансованості ринку праці. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://jpfird.donnu.edu.ua/article/view/1737/1770>
4. Василенко В. А., Карпукова А. Л. Европейский опыт содействия трудоустройству студентов (проблемы, подходы, организация): монография. Иркутск, 2014. – 122 с.
5. Економічний вимір конкурентоспроможності вищої освіти: монографія / Верхоглядова Н. І., Чередниченко О. М., Венгерова В. Ю., Іванникова Н. А., Гринько Т. В. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – 172 с.
6. Петелько Т. П. Безробіття в Україні: причини, наслідки, шляхи подолання / Т. П. Петелько, І. В. Тімар // Матеріали XIII міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Наукові дослідження у Східній Європі». – Т. 1. – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД». – 2017. – С. 210–212.

Таранова В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

КОНЦЕПЦІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Наш світ не є таким унікальним та бездоганим. Останнім часом найпопулярнішою проблемою людства вважається проблема фінансової кризи. Фінансова криза – це соціально-економічне явище, що спричиняє велику шкоду національним економікам та добробуту більшості населення. Воно призводить до дисбалансу, обвалу фондових ринків, дефолту, рецесії та політичної напруженості у фінансово-господарському житті.

Вчені-економісти нараховують 39 міжнародних фінансових криз. Найпершою була криза 1618 р., яка була пов'язана із фальшуванням монет, остання – у 2008 р. Розпочинаючи з 1930-х р. фінансові кризи виникають дедалі частіше і їх наслідки все гірше впливають на економіку.

Більшість країн для подолання фінансової кризи використовують таке поняття, як сталий розвиток. Сталий розвиток – цілеспрямоване уникнення будь-яких криз в різних сферах людських потреб. Він полягає не тільки в уникненні економічних проблем, але й в охороні навколишнього середовища та соціальної рівності громадян. На наш погляд, досягнення соціальної справедливості людства, рівності, солідарності людей – один із головних принципів збалансованого розвитку. Тільки разом ми зможемо подолати, на перший погляд, це безвихідне становище.

На сьогоднішній день вичерпність мінерально-сировинних родовищ стає загрозою для майбутнього. Паливно-енергетичних ресурсів, таких як нафта, газ і кам'яне вугілля залишилось для споживання на 50-200 років. Розв'язанням цієї проблеми займається наука та нові технології.

Також постає проблема приросту населення не тільки в звичайних країнах, але і в розвинутих. До цих країн, на жаль, відноситься і Україна, у якої приріст не зупинився, але й скоротився. У 1992 році, на Міжнародній конференції у Ріо-де-Жанейро було проголошено третьою ланкою сталого розвитку – збереження довкілля. Її місія полягала у розв'язання екологічних проблем.

Давайте розглянемо виникнення світової фінансової кризи. Вона була зумовлена рядом чинників, умовно їх поділяють на дві групи:

1. Чинники, які пов'язані з поступовим розвитком суспільства;
2. Чинники, які спричинені розвитком фінансової економіки.

Саме надмірне та безвідповідальне споживання було причиною того, що населення почало жити у кредит. Воно не мало необхідних коштів, щоб виплатити навіть відсоткові платежі, не говорячи вже про те, щоб вчасно погасити зобов'язання. Найяскравішим прикладом такого споживання є іпотечна криза, яка виникла в США у 2006 році. Результатом такого явища стало масове зростання неповернених житлових кредитів.

Отже, для ефективного сталого розвитку необхідна максимальна прозорість у прийнятті рішень. Не дивлячись на надто важкий стан соціальної та економічної сфери, наша держава має змогу сама подолати кризові явища. Адже в країні для цього наявні всі необхідні ресурси, а саме такі як технічні, природні та людські.

Найкращим та найраціональнішим шляхом виходу з фінансової кризи є орієнтація лише на свої сили. Важливим чинником є формування внутрішнього ринку, який здатен розвиватися завдяки власному виробництву.

Список використаних джерел:

1. Кравченко І. С. Світова криза та Україна: проблеми й нові підходи до фінансового регулювання / І. С. Кравченко // Фінанси України. – 2009. – №4. – С. 33–41.
2. Будущее, которого мы хотим. [Електронный ресурс]. – Режим доступу: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N11/476/12/PDF/N1147612.pdf?OpenElement>

3. Наукові засади розробки стратегії сталого розвитку України : монографія / ШПРЕЕД НАН України, ІГ НАН України, ІППЕ НАН України. – Одеса : ШПРЕЕД НАН України, 2012. – 714 с. Додаток 1. – С. 635; Додаток 2. – С. 651.
4. Майєр Джеральд М. Основні проблеми економіки розвитку / Джеральд М. Майєр, Джемс Е. Раух, А.Філіпенко – К.: Либідь, 2003. – 688 с.

Толстошєєва Я. І., к. е. н. Гвініашвілі Т. З.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЗАСТОСУВАННЯ КОУЧИНГ-ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні умови ведення бізнесу доводять, що економічний розвиток підприємств можливий тільки на основі пошуку шляхів пристосування та адаптації до зовнішнього середовища, яке дуже швидко змінюється. В цих умовах важливим є скоординувати роботу персоналу відповідно до поставлених цілей організації, а також налагодити ефективний процес управління відповідно до змін зовнішнього середовища.

Тому актуальним є практичне удосконалення методів управління персоналом підприємства за рахунок використання інноваційних підходів, що дозволяють посилити конкурентоспроможність підприємства, сформувати його позитивний імідж, збільшити прибуток, поліпшити внутрішній клімат на підприємстві та знизити кадрові ризики.

Одним з основних інструментів розвитку організації є інвестування в людей, тобто залучення фахівців зі сторони або навчання і ротація власного персоналу [1].

Останнім часом зріс інтерес до коуч-технологій як до форми розкриття потенціалу працівників до самостійно-творчої роботи.

Такий нетрадиційний метод навчання, як коучинг дозволяє вирішити протиріччя між необхідністю врахування індивідуальних потреб у навчанні та розвитку і неможливістю втілення індивідуального навчання всіх категорій персоналу всередині підприємства незалежно від його розміру [2, с. 149].

У сучасному світі коучинг є найефективнішим способом досягнення поставлених цілей. Робота з кваліфікованим коучем дозволяє вирішити безліч питань, запобігти виникненню труднощів у майбутньому, забезпечити вибір і реалізацію оптимальних стратегій.

У сучасній літературі в недостатній мірі розглядається тема коучингу. Однією з найвідоміших книг з коучингу є робота Дж. Уїтмор «Коучинг високої ефективності». Так само популярні книги Дж. К. Смарта «Коучинг», С. Стежка і Дж. Кліффорда, «Коучинг в навчанні».

Також дана проблема була розглянута в працях українських і зарубіжних авторів, таких як Т. Гольв, Е. Грант, Е. Праслоу, М. Дауні, М. Ландсберг, В. Максимов, А. Савкін, І. Вагін, І. Добротвірської, Н. Самоукина, С. Рогачов і інші.

Коучинг в цих роботах розглядається здебільшого як ефективна технологія управління, розкриття талантів і інструмент досягнення цілей, проте

питання застосування коучингу як технології мотивації персоналу вивчене недостатньо.

За умов економічної нестабільності та нестачі кадрових ресурсів, існує постійна необхідність у нових дослідженнях [3, с. 81]. Прийняття коучингу як способу управління персоналом є дуже важливим і в перспективі матиме широке практичне застосування в багатьох українських компаніях.

Це дозволяє співробітникам організації використовувати в повному обсязі свій потенціал і працювати з максимальною віддачею; коучинг може значно впливати на формування внутрішньої зацікавленості робітників, підвищуючи їх лояльність по відношенню до організації, а також сприяти формуванню корпоративної культури та мінімізації стресових ситуацій, які часто супроводжують трудовий процес [4, с. 209].

Коучинг є одним із найефективніших інструментів роботи з персоналом, що забезпечує його розвиток, мобілізацію внутрішніх можливостей і потенціалу, формування креативного мислення, активізування його діяльності, збільшення кількості прийнятих раціональних управлінських рішень та вирішення виробничих проблем тощо.

На сьогоднішній день, розвиток персоналу є одним з основних показників прогресивного розвитку суспільства, вирішальним важелем науково-технічного прогресу. Тому у державах з розвинутою ринковою економікою, все більше компаній перебирають ініціативу щодо здійснення неперервного розвитку персоналу своїх підприємств.

Головний висновок, отриманий в процесі дослідження застосування технологій коучингу, полягає в тому, що коучинг сприяє переходу до нового типу управління, що спирається не тільки на владу і волю, жорсткі норми і правила, облік і контроль, але і на здатність до інновацій, креативність мислення, професійну культуру, вміння мобілізувати людей на продуктивну, творчу діяльність, на пошук і знаходження адекватних рішень в нестабільних, складних і проблемних ситуаціях, на організаційний і особистий розвиток, обґрунтоване соціальне проектування і конструювання, на цивільну участь і соціальну відповідальність.

Важко передбачити розвиток коучингу, як інструменту менеджменту, але можна стверджувати із впевненістю, що впровадження принципів коучингу у діяльність українських підприємств дасть змогу користуватися його перевагами. Це у свою чергу, дозволить застосовувати коучинг як інструмент менеджменту та сприятиме розвитку потенціалу працівників.

Список використаних джерел:

1. Гвініашвілі Т. З. Проблеми розвитку персоналу на промисловому підприємстві / Т. З. Гвініашвілі, В. М. Шаповал // Сталий розвиток підприємств, регіонів, країн: Матеріали Міжнародної наукової конференції (м. Дніпропетровськ, 5–7 листопада 2012 р.). – Дніпропетровськ: НГУ, 2012. – Т. 2. – С. 67–69.
2. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2015. – 437 с.
3. Grynko T. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management / T. Grynko, T. Gviniashvili // Economic annals-XXI, 2017. – №165 (5-6). – P. 80–83.

4. Velychko, O., Velychko, L. (2017). Logistical modelling of managerial decisions in social and marketing business systems. *Journal of International Studies*, Vol. 10, No. 3, pp. 206–219. URL: http://www.jois.eu/?366,en_logistical-modelling-of-managerial-decisions-in-social-and-marketing-business-systems.

Д. е. н. Халатур С. М.*, **к. е. н. Жиленко К. М.****

**Дніпровський державний аграрно-економічний університет (Україна),*

***Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ СТРАТЕГІЙ

Фундаментальні структурні трансформації світогосподарської системи в епоху глобалізації справляють визначальний вплив на усі структурні компоненти і підсистеми фінансово-господарської діяльності бізнес-структур корпоративного сектору та пов'язані з глибинною перебудовою світового відтворювального процесу та зростанням рівня конвергенції національних економічних систем. Матеріальною основою цих процесів є механізми доступу ТНК до матеріальних, фінансових й інноваційних ресурсів, ринків збуту й управлінського досвіду приймаючих країн, що реалізуються насамперед каналами їх диверсифікованої інвестиційної діяльності. На сучасному етапі світогосподарського розвитку транснаціональні корпорації, володіючи колосальним інвестиційним ресурсом та економічною потужністю, є основним драйвером інтеграції економік приймаючих країн у глобальну економічну систему.

Потужний вплив на структурну динаміку інвестиційної діяльності транснаціональних корпорацій справило зменшення транспортних, інформаційних та комунікаційних послуг, що дало змогу багатьом бізнес-структурам корпоративного сектору ефективно фрагментувати свої виробничі процеси, переносючи їх окремі ланки у ті регіони, що володіють динамічними порівняльними перевагами. Як показують дані, наведені на рис. 1, тільки у період 1990–2017 рр. вартісний обсяг вхідних потоків ПІІ транснаціональних корпорацій збільшився з 205 до 1430 млрд дол. США, вихідні – з 244 до 1430 млрд, нагромаджений обсяг вхідних ПІІ – з 2,2 трлн до 31,5 трлн, а вихідних – з 2,3 до 30,8 трлн відповідно. Своєю чергою, сукупний продаж зарубіжних філій ТНК збільшився за вказаний період з 6,8 до 30,8 трлн дол. США, вироблена ними додана вартість – з 1,3 до 7,3 трлн, загальні активи – з 5,9 до 103,4 трлн, а загальна зайнятість – з 27 до 73,2 млн осіб [1].

Загалом же сукупні зарубіжні інвестиції транснаціональних корпорацій на сьогодні відграють більш суттєву роль, ніж міжнародна торгівля [2], оскільки ТНК контролюють третину виробничих капіталів приватного сектору усього світу і до 90% прямих іноземних інвестицій. Це свідчить про те, що навіть глобальна економічна криза не змогла зупинити бурхливий розвиток сформованих транснаціональними корпораціями глобальних ланцюгів доданої вартості, змінивши лише їх галузево-секторальні і географічні пріоритети [3]. Якщо ще

на початку 2000-х років материнські підрозділи 95% найбільших світових корпорацій дислокувались у розвинених державах Заходу, то за збереження нинішніх тенденцій світогосподарського розвитку вже до 2025 р. більше 50% глобальних корпорацій з річним оборотом у понад 1 млрд дол. США будуть локалізовані у країнах, що розвиваються [4].

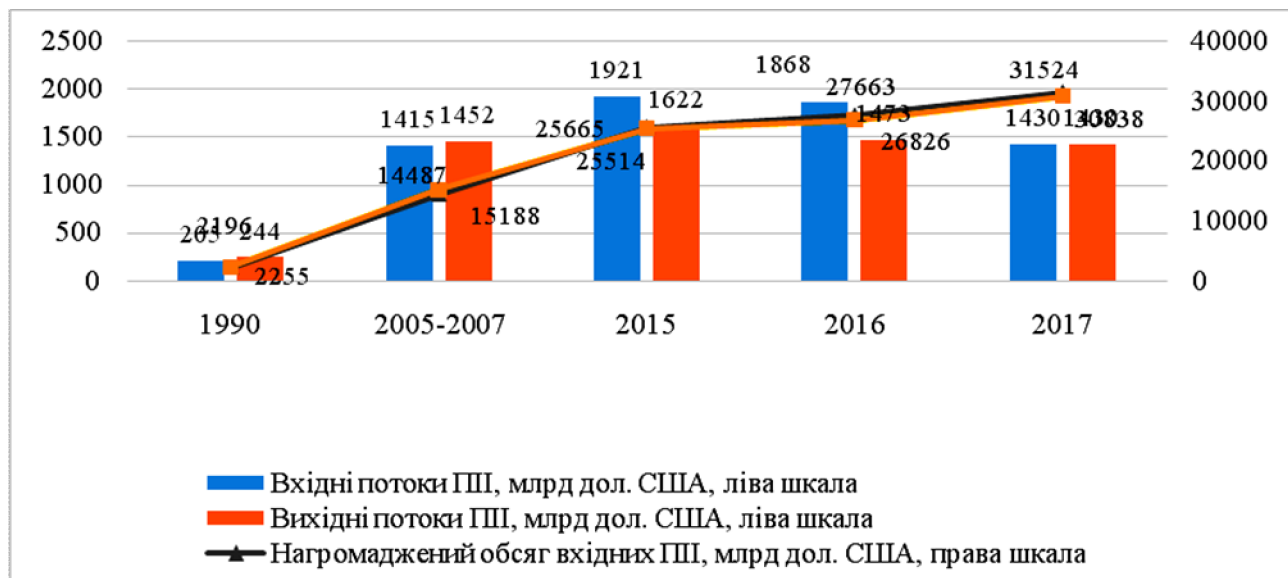


Рис. 1. Головні показники міжнародних інвестиційних операцій ТНК у 1990–2017 рр. (Побудовано автором за даними [5])

Між тим, сучасні глобальні тренди міжнародної інвестиційної діяльності ТНК значною мірою детермінуються сповільненням темпів економічного зростання даної групи держав, зростанням інфляції, вартості праці та політичних ризиків, що на тлі низького рівня розвитку локальної інфраструктури стає причиною високих адміністративних і бюрократичних бар'єрів ведення бізнес-діяльності. Тому на сьогодні спостерігається наростання інвестиційної привабливості розвинутих країн світу. Їх економіки розглядаються в якості об'єктів інвестиційних капіталовкладень транснаціональних корпорацій в силу наявності висококваліфікованої робочої сили, розвинених ринкових інститутів й інфраструктури, а також містких внутрішніх платоспроможних ринків та високої здатності до інновацій і науково-технологічного обміну.

На відміну від функціонального розподілу транснаціонального інвестування, сучасний його географічний розподіл відбиває конкурентні переваги розміщення прямих іноземних інвестицій у країнах і регіонах з динамічними порівняльними перевагами. Так, у групі держав, що залучають найбільші обсяги прямих іноземних інвестицій, слід відзначити насамперед США (275 млрд дол. США у 2017 р.), Китай (136 млрд), Гонконг (104 млрд), Бразилія (63 млрд), Сінгапур (62 млрд відповідно) [6].

Список використаних джерел

1. World Investment Report 2018: Investment and New Industrial Policies. – UNCTAD, 2018. – Р. 20.

2. Ietto-Gillies G. Transnational Corporations and International Production: Concepts, Theories and Effects / G. Ietto-Gillies. – New York.: Edward Elgar Publishing, 2012. – P. 73–78.
3. Gereffi G. Global value chains in a post-Washington Consensus world / G. Gereffi // Review of International Political Economy. – 2013. – P. 9–10.
4. Chen L. The World's Largest Companies 2015 / L. Chen // Forbes, MAY 6, 2015.
5. World Investment Report 2018: Investment and New Industrial Policies. – UNCTAD, 2018. – P. 20.
6. World Investment Report 2018: Investment and New Industrial Policies. – UNCTAD, 2018. – P. 4.

Чевюк Ю. Є., к. е. н. Гвініашвілі Т. З.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність проблеми розвитку та впровадження на практиці ефективних концепцій управління розвитком на вітчизняних підприємствах обумовлена недостатнім розкриттям поняття «концепція управління організаційним розвитком» та «концептуальний підхід», а також відсутність акценту на найбільш актуальних факторах успішного організаційного розвитку сучасних компаній, таких як управління персоналом та інноваційною складовою.

Важливі питання управління організаційним розвитком підприємств розглядали такі вчені, як О. Виноградова, О. Гапоненко, О. Грабельська, Є. Єліферов, Ю. Погорелов, О. Раєвнева, І. Смолін, М. Тимошук, Л. Фролова та ін. Сутність концептуальних положень розвитку підприємств досліджували І. Амеліна, Н. Дятлов, Ю. Шаров, В. Пастухова, пошуком шляхів вирішення проблем управління розвитком підприємств займались Р. Фещур, В. Самуляк, С. Глазьев, І. Дроздов, А. Блінов, О. Рудаков, О. Незнахіна.

Проведений аналіз дозволяє виділити найбільш істотні аспекти стратегічного підходу до управління розвитком підприємством:

- формування стратегії розуміється як продуманий процес свідомого, напруженого та жорстко контрольованого процесу мислення;
- стратегія розглядається як перспектива;
- однією з умов ефективного стратегічного управління є необхідність урахування безлічі різноманітних чинників функціонування підприємства.

Управління – це цілеспрямована діяльність усіх суб'єктів господарювання, що забезпечують становлення, стабілізацію, оптимальне функціонування і обов'язковий розвиток підприємства. Процес управління підприємством характеризується постійним і системним впливом на діяльність його структур для забезпечення узгодженої роботи і досягнення кінцевого позитивного результату.

Керівники, які прагнуть проводити конструктивні культурні перебудови, усвідомлюють, що модифікування культури їхніх фірм – це нагальна проблема і необхідність. У період великих організаційних змін організаційна культура

також зазнає суттєвих зміни [1, с. 82]. При нинішніх масштабах складності змін збереження відповідності організаційної культури мінливих обставин ділового світу стає все більш актуальним.

Дієве керівництво корпоративною культурою може значно посприяти в досягненні успіху. Успішні фірми аналізують свою організаційну культуру як ресурс власної діяльності, яким можна розпоряджатися так само, як і іншими стратегічними ресурсами. Управління персоналом можна розділити на 6 складових:

1. Мета та умови. Одна з основних питань керуючого – встановлювати перспективу всієї роботи, тобто виражати і пояснювати цілі діяльності окремих працівників або колективів. Цілі повинні бути сформульовані таким способом, щоб працівники розуміли їх і були зацікавлені в їх здійсненні. Цілі повинні бути основою насаги. З цієї причини начальник повинен в свою чергу встановлювати обсяг, ступінь і необхідний рівень якості, який необхідно досягти.

2. Лідерство і управління, прийняття рішень і делегування повноважень. Завдання керівника – день у день вести своїх підлеглих до здійснення встановлених цілей. Посилом до цього служить осмислене складання плану, що містить адекватну розосередження загальнодоступних ресурсів. Від начальника також необхідно вміння передавати, делегувати владні завдання та відповідні повноваження підлеглим. При цьому необхідно брати до уваги знання, навички та здібності певних працівників.

3. Розвиток компанії та впровадження нововведень. Все більш значущим для керівника стає здатність до новаторського мислення, бачення свіжих перспектив, вміння мислити і діяти нестандартно. Начальник повинен допомагати формуванню своїх підлеглих, надихати їх на нововведення і процвітання послуг, способів діяльності і компанії.

4. Інформація і зв'язок. Відносно інформації керуючий займає основні позиції: конкретно він набуває головну масу даних, якій повинен ділитися з підлеглими. Як правило, керуючий володіє ключові позиції, якщо мова йде про інформацію. Він отримує масу даних, якій повинен ділитися з підлеглими. У той же момент він змушений бути в змозі передавати інформацію та рекомендації далі, в інших напрямках.

5. Інтерес, в тому числі розвиток професійного і соціального середовища. Керівнику потрібно вміти викликати інтерес, і залучати підлеглих, для того щоб вони докладали максимум зусиль у роботі. Завдання керівника – удосконалювати і зберігати високий рівень партнерства, професійний і командний дух.

6. Розвиток співробітників. Розвиток персоналу стає все більш значущою складовою завдань керівника. У більшості установ великі зміни відбуваються стрімко і часто. Для того, щоб справлятися з мінливими умовами, працівники повинні мати здатність пристосовуватися, розвивати у себе нові можливості.

Таким чином, подібні елементи в галузі управління людськими ресурсами доводять ключову значущість культурних цінностей в процесі делегування повноважень і відповідальності. Лідерство і вміння організувати робочий процес

і мотивувати працівників на досягнення цілей – одна з ключових завдань кожного керівника. Організаційна культура виступає одним із способів управління співробітниками фірми, направляючи при цьому на результат і самих співробітників до особистих потреб, так і орієнтуючи їх на цілі компанії.

Список використаних джерел:

1. Grynko T. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management / T. Grynko, T. Gviniashvili // Economic annals-XXI. – 2017. – №165 (5-6). – P. 80–83.
2. Гринько Т. В. Формування системи управління інноваційним розвитком / Т. В. Гринько// Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №4. – С.39–43

Швайковський С. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Інновації швидко стають одним з найважливіших чинників успіху і зростання організації. Таким чином, розвиток інновацій на підприємстві має стати важливою організаційною ініціативою. Незважаючи на це, багато організацій стикаються з внутрішніми проблемами, які перешкоджають прогресу інновацій. Ми розглянемо загальні проблем та шляхи їх вирішення:

Співробітники не мають права вводити нововведення.

Багато менеджерів побоюються, що інновації відвернуть співробітників від їх повсякденних ролей. В результаті, близько третини співробітників не відчують себе уповноваженими ризикувати або намагатися впровадити нові ідеї.

Внутрішні інновації потребують підтримки з боку керівництва та менеджерів у всій організації і не завжди така підтримка надходить. Більш того, такий працівник починає відчувати упереджене відношення до себе [2].

Співробітники не зацікавлені в інноваціях.

Після того, як співробітники наділені повноваженнями, вони також повинні відчувати мотивацію до інновацій.

Мотиваційні ініціативи, такі як програми заохочення винахідників, конкурси або навіть неструктурований час, можуть допомогти співробітникам витратити час на інновації.

Не вистачає інноваційної стратегії.

Як і будь-яка організаційна ініціатива, розробка короткої інноваційної стратегії має вирішальне значення. Інноваційна стратегія диктує напрямок інновацій та їх оперативну реалізацію [3].

Без цього інноваційні зусилля можуть призвести до зменшення продуктивності праці.

Інновації централізовані в одну функціональну групу.

У багатьох організаціях за інновації відповідає тільки одна функціональна група. Міф про те, що одна функціональна група більше підходить для інновацій, ніж інші, є серйозною перешкодою на шляху інновацій. Кожен відділ надає унікальний погляд на проблеми клієнтів, які можуть мати вирішальне значення для просування успішних інновацій [1].

Відсутність співпраці.

Співпраця є ключем до інновацій. Хоча багато організацій розуміють важливість внутрішнього співробітництва, зовнішнє співробітництво може бути не менш важливим. Інноваційні екосистеми об'єднують галузевих партнерів, клієнтів і навіть конкурентів для просування інновацій в галузі.

Відсутність різноманітності.

Найм працівників для втілення та розробки інновацій і подальше створення різноманітних команд можуть забезпечити інноваційні ініціативи організації безліччю ідей, створених з різних точок зору та наук.

Успіх поточних товарних пропозицій.

Багато організацій ризикують самозаспокоєнням, як тільки їх поточні пропозиції продукту досягли успіху. Страх залучення інвестицій, ресурсів або уваги клієнтів з існуючих пропозицій може бути одним з головних перешкод для майбутніх інновацій. Проте, постійні інновації є ключем до сталого успіху в довгостроковій перспективі.

Втрачений зв'язок з клієнтами.

Глибоке співчуття клієнтів є ключем до розуміння змін в попиті і якщо бути в курсі майбутніх тенденцій; він надає організації дорожню карту для вирішення наступних проблем. Регулярне використання сеансів зворотного зв'язку з клієнтами може допомогти вашій організації адаптуватися до потреб ваших клієнтів.

Неправильний аналіз та оцінка інновацій.

Вимірювання і порівняльний аналіз інновацій є основою постійного поліпшення їхнього успіху. Однак традиційні комплекси реалізації інновацій, такі як обсяг продажів або виручка, можуть не дати вашої організації краще уявлення про успіх. Замість цього спробуйте виміряти кількість нових ідей, відсоток часу, витраченого на інновації, або інвестиційну цінність ініціатив, пов'язаних з інноваціями.

Створення сильної інноваційної культури в організації не тільки допомагає уникнути цих проблем, але і гарантує, що інновації є стратегічним напрямком діяльності кожного співробітника. Потрібно навчитися розвивати інноваційну культуру в своїй організації [4].

Інноваційні процеси впливають на розвиток економіки, а високий її рівень гарантує швидке й ефективно впровадження у виробництво інноваційних

процесів. Недостатня увага з боку керівників та введення нових корпоративних правил управління пригнічує інноваційний розвиток підприємств, економія за рахунок непрямих витрат, не дає розвиватися інноваціям і негативно впливає на стабільність та ефективність функціонування підприємств. Для подолання цих проблем було запропоновано нові, сучасні принципи. Їхнє комплексне використання дозволить організаціям ефективно використовувати та впроваджувати вже розроблені інновації та створювати такі, які відповідатимуть сучасним тенденціям наукового розвитку.

Список використаних джерел:

1. Гуменюк М. Типізація секторів інноваційного розвитку регіону за тенденціями зміни валової доданої вартості / М. Гуменюк // Економіст. – 2009. – №11. – С. 42–45.
2. Лазарева Є. Дослідження закономірностей інноваційних перетворень у регіональній економіці / Є. Лазарева // Економіст. – 2009. – №9. – С. 35–37.
3. Харів П. С., Оцінювання рівня інноваційно-технологічного розвитку регіонів в період економічної нестабільності / П. С. Харів // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – №18. – С. 23–27.
4. Grynko T. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management / T. Grynko, T. Gviniashvili // Economic annals-XXI, 2017. – №165 (5-6). – P. 80–83.
5. Гринько Т. В. Формування системи управління інноваційним розвитком / Т. В. Гринько // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №4. – С. 39–43.

Швайковський С. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ –
НАЙБІЛЬШЕ БАГАТСТВО СВІТУ**

Розглянемо сутність категорії «Соціальний капітал». Соціальний капітал складається з економічних ресурсів, отриманий від людської взаємодії. Ці ресурси включають в собі матеріальні та нематеріальні активи, такі як інформація, інноваційні ідеї й фінансова підтримка. Соціальний капітал такий же цінний, як і фінансовий капітал. Технологічні досягнення, такі як інтернет і соціальні мережі, дозволяють підприємствам створювати глобальні соціальні зв'язки і мережі між великою кількістю людей. До цих досягнень, соціальні мережі були вузькими і локальними.

Соціальний капітал є життєво-важливим для підприємств у багатьох галузях. Наприклад, соціальний капітал необхідний для прибутковості компанії і має вирішальне значення для людей, що шукають нову роботу. Більшість професіоналів знаходять нових клієнтів через свої соціальні мережі, і приблизно 85% нових робочих місць заповнюються через мережі.

Компанії, такі як Airbnb і Uber, використовували соціальний капітал для збільшення своїх ринкових часток і стали могутніми компаніями в своїх галузях. Обидві компанії покладаються на міць соціальних мереж не тільки для

маркетингу, а й для контролю якості, оскільки користувачі надають публічні огляди якості постачальників.

На перший погляд соціальний капітал виникає із зв'язків, утворених однорідними групами, такими як співробітники однієї компанії, жіночі групи або ентузіасти певного хобі. Навпаки, соціальний капітал виникає, коли члени різних груп створюють зв'язок для обміну ідеями та інформацією.

Соціальний капітал також може мати негативні наслідки. Наприклад, несприятливий соціальний капітал виникає, коли соціальна мережа використовується для маніпулятивних або руйнівних цілей, які негативно впливають на економіку. Прикладом може служити випадок, коли група об'єднується для фіксації ринкових цін. Недобросовісні групи, такі як банди і наркокартелі, використовують соціальний капітал для зміцнення зв'язків усередині групи і звернення до однодумців як спосіб збільшити їх ряди. Більш того, присутність таких груп може знизити загальний соціальний капітал в місті, що змушує місцеві підприємства страждати, оскільки потенційні клієнти уникають цих областей через їх менш «зоряну» репутацію.

Все ж, соціальний (людський) капітал здебільшого – це багатство позитивне, адже людина, як його складова, є найвищою цінністю суспільства планети Земля. В результаті накопичення й розвитку соціального капіталу, впливають наступні переваги:

- високий рівень використання навичок та знань;
- підвищений рівень продуктивності праці;
- зниження трансакційних витрат;
- стабільність кадрів;
- забезпечення якісною інформацією;
- високий рівень організованості дій фірми.

Соціальний капітал – це якісна характеристика соціальної організованості суспільства. Властивість цих зв'язків і відношень між групами та спільнотами населення, базуються на спільних загальнолюдських нормах та цінностях, а також – на взаємній довірі. Накопичення соціального капіталу тісно пов'язане з цілеспрямованим зусиллям держави відносно зменшення соціальної напруженості, економічного зростання й підвищення рівня життя людей.

Соціального капітал має дуже сильний вплив на політичну, економічну і соціальну сферу життя та розвитку. Якщо люди, які працюють в одній організації, довірятимуть один одному, витрати на виробництво будуть знижуватися. Не виникатиме необхідності в надмірному регулюванні з боку закону. Таке суспільство набагато легше самоорганізується, завдяки високому рівню довіри, що в свою чергу дозволяє розвиватися соціальним зв'язкам, формуватися асоціаціям, розвиватися співробітництву. Суспільство з високим рівнем довіри легше звикає до нових форм ринкових відносин й технологій. Саме тому сучасне економічне життя не зможе стати ефективним без високого рівня довіри людей – основи соціального капіталу – найбільшого багатства світу.

Список використаних джерел:

1. Білошицький С. Криза довіри громадськості до представницьких політичних інститутів / С. Білошицький // Політичний менеджмент. – 2009. – № 2. – С. 56–66.
2. Економічний вимір конкурентоспроможності вищої освіти: монографія / Верхоглядова Н. І., Чередниченко О. М., Венгерова В. Ю., Іванникова Н. А., Гринько Т. В. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – 172 с.
2. Геєць В. М. Довіра як елемент соціального капіталу в економічному розвитку України / В. М. Геєць // Економічна теорія. – 2010. – №3. – С. 8.
3. Головатий М. Політична психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / М. Ф. Головатий. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
4. Гугнін Е. Феномен соціального капіталу / Е. Гугнін, В. Чепак // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № I. – С. 49–57.

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| <i>Golovan D., Valuiskyi I.</i> Budget Deficit Impact on Economic Development | 3 |
| <i>Kot L., Kurinna I.</i> Management by the Production System of the Enterprise | 5 |
| <i>Liherko Yu., PhD Iakovenko V.</i> Analysis of the Current State of Ukrainian Insurance Market..... | 7 |
| <i>Paraschenko K. O.</i> Managing Innovations in the Personnel Work..... | 9 |
| <i>Striukov V. V.</i> Economic and Organizational Mechanism of Competence Management in Vocational Education..... | 11 |
| <i>Бержанір А. Л.</i> Транспарентність бізнесу як показник його соціальної відповідальності..... | 14 |
| <i>Богомол О. О.</i> Формування соціально-економічних відносин на підприємстві на принципах соціальної відповідальності..... | 16 |
| <i>Варцаба О. А., Курінна І. Г.</i> Вплив демографічного стану на показники розвитку дніпропетровської області..... | 18 |
| <i>Величко Л. А., Величко О. П.</i> Розвиток системи управління вищою освітою в Україні..... | 20 |
| <i>Герман Г. В., Ізюмська В. А.</i> Управління державним боргом України..... | 22 |
| <i>Годзь О. В., Годзь Ю. В.</i> Якість продукції як запорука успішності бізнесу..... | 24 |
| <i>Голофаєв О. С.</i> Економіко-управлінські аспекти розвитку соціально-економічних систем..... | 26 |
| <i>Громцева О. В.</i> The Most Important Tendencies in the Reform of Primary Health Care in Ukraine..... | 28 |
| <i>Демков П. Г.</i> Сучасні тенденції інноваційного розвитку економіки..... | 30 |
| <i>Дяченко Ю. Г., Тімар І. В.</i> Конкурентоспроможність суб'єктів малого підприємництва в сфері медичних послуг..... | 32 |
| <i>Жигула В. П., Сливенко В. А.</i> Перспективні напрями розвитку підприємств – туристичних операторів в умовах глобалізації (з досвіду Японії)..... | 34 |
| <i>Зайцева К. В.</i> Соціальна відповідальність бізнесу..... | 36 |
| <i>Ізюмська В. А., Климова І. Г.</i> Оцінка рівня боргової безпеки України..... | 38 |
| <i>Ізюмська В. А., Пойманова А. Г.</i> Програмно-цільовий метод як механізм забезпечення ефективного використання бюджетних коштів..... | 40 |
| <i>Каменюк А. Р.</i> Напрями вирішення проблем мотивації персоналу на підприємстві..... | 42 |
| <i>Келембет В. О.</i> Моделювання діяльності комерційного банку..... | 44 |
| <i>Коновалова А. С.</i> Розвиток міст та децентралізаційні процеси в Україні..... | 46 |
| <i>Курінний В. Г.</i> Аспекти розвитку податкової системи України..... | 48 |
| <i>Кухарєва О. О.</i> Напрями державного регулювання доходів населення..... | 49 |
| <i>Лиса О. В., Корнієнко І. С.</i> Фінансова безпека України в контексті забезпечення економічної стабільності..... | 51 |

| | |
|--|----|
| <i>Лисова Н. О., Курінна І. Г.</i> Удосконалення фінансування наукової сфери в Україні | 54 |
| <i>Маслова Н. С.</i> Сучасний стан ринку страхування в Україні | 56 |
| <i>Міллер Д. Є.</i> Суть і особливості адаптації персоналу на підприємстві | 58 |
| <i>Можаровський О. Ю.</i> Трудова міграція з України, її причини, поточний стан, наслідки та внутрішні заходи протидії | 60 |
| <i>Морока Д. М.</i> Соціальна відповідальність виробництва | 62 |
| <i>Олійник Т. І., Кривицька Н. В.</i> Корпоративна культура в управлінні людськими ресурсами організації | 64 |
| <i>Олійник Т. І., Ніженська В. В.</i> Мотиваційний аспект державних службовців в Україні | 66 |
| <i>Олійник Т. І., Пушкова Е. Ю.</i> Корпоративна соціальна відповідальність: зміст та принципи | 68 |
| <i>Онипенко Ю. Є.</i> Поняття та сутність основ соціального розвитку підприємства | 70 |
| <i>Осоліхін Я. В.</i> Дослідження корпоративної соціальної відповідальності на прикладі Walt Disney Company | 72 |
| <i>Перченко К. О.</i> Методи оцінки фінансового стану підприємства | 74 |
| <i>Русс Д. А.</i> Методи оптимізації грошових потоків на підприємстві | 76 |
| <i>Савченко О. С.</i> Запровадження критеріального підходу до оцінювання рішень при створенні територіальних економічних кластерів | 78 |
| <i>Сазонець І. Л., Бурачик А. І.</i> Соціальне значення розвитку діяльності комунального підприємства «Рівненський обласний госпіталь ветеранів війни» | 81 |
| <i>Сазонець І. Л., Зима І. Я.</i> Світові моделі та тенденції в організації систем охорони здоров'я | 82 |
| <i>Сазонець І. Л., Ханіна О. І.</i> Соціальне значення державно-приватного партнерства в діяльності лікувального закладу | 84 |
| <i>Сардак С. Е., Магула М. А.</i> Стан і проблематика мотивування інноваційного розвитку в Україні | 85 |
| <i>Сергієнко К. К., Трифонова О. Д.</i> Аналіз міжнародної торгівлі БРІКС | 86 |
| <i>Скібіцький О. М., Скібіцька Л. І.</i> Інвестування інноваційного розвитку вищої освіти | 88 |
| <i>Смирнова Т. А., Алещенко В. І.</i> Мотивація науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах | 90 |
| <i>Смирнова Т. А., Гусєва А. М.</i> Ефективне управління конфліктами в організаціях | 92 |
| <i>Смирнова Т. А., Крижановська О. А.</i> Професійні вимоги до бухгалтерів у транснаціональних корпораціях | 94 |
| <i>Смирнова Т. А., Міхляєва Д. С.</i> Особливості менеджменту підприємства в аграрному секторі економіки | 96 |

| | |
|--|-----|
| <i>Смирнова Т. А., Яромич Л. С.</i> Паблік рілейшенз як інструмент управління іміджем організації..... | 98 |
| <i>Спицька К. В., Тімар І. В.</i> Реформування системи професійної освіти в Україні в контексті забезпечення працевлаштування молоді | 100 |
| <i>Спицька К. В., Шульга Б. В.</i> Безробіття серед молоді: українські реалії та закордонний досвід подолання..... | 102 |
| <i>Таранова В. В.</i> Концепція сталого розвитку України..... | 104 |
| <i>Толстошеєва Я. І., Гвініашвілі Т. З.</i> Застосування коучинг-технологій в управлінні розвитком персоналу підприємства..... | 106 |
| <i>Халатур С. М., Жиленко К. М.</i> Сучасні аспекти інвестиційних транснаціональних стратегій..... | 108 |
| <i>Чевюк Ю. Є., Гвініашвілі Т. З.</i> Удосконалення управління організаційним розвитком підприємства | 110 |
| <i>Швайковський С. О.</i> Проблеми інноваційного розвитку організації в сучасних умовах | 112 |
| <i>Швайковський С. О.</i> Розвиток соціального капіталу – найбільше багатство світу | 114 |

Н а у к о в е в и д а н н я

Мови видання: українська, англійська

ЕКОНОМІКА І МЕНЕДЖМЕНТ 2019:
ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ
ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Збірник наукових праць
Міжнародної науково-практичної конференції
(Дніпро, 18–19 квітня 2019 р.)

У восьми томах

Том 8. Економіко-управлінські аспекти
розвитку соціально-економічних систем

*Окремі доповіді друкуються в авторській редакції
Організаційний комітет не завжди поділяє позицію авторів
За зміст, наукову новизну, достовірність та точність викладеного матеріалу
відповідальність покладається на авторів*

Відповідальний редактор Біла К. О.
Дизайн обкладинки Дем'янчук М. О.
Оригінал-макет Біла К. О., Тімар І. В.

Підписано до друку 16.04.19. Формат 60x84¹/₁₆. Спосіб друку – плоский.
Ум. др. арк. 7,9. Тираж 95 пр. Зам. № 0419-01/9.

Видавець та виготовлювач СПД Біла К. О.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 3618 від 06.11.09

Надруковано на поліграфічній базі видавця Білої К. О.
Україна, 49000, м. Дніпро, пр. Д. Яворницького, 111, оф. 1

тел. +38 (067) 972-90-71

www.confcontact.com e-mail: conf@confcontact.com