

MATERIÁLY
XIV MEZINÁRODNÍ VĚDECKO - PRAKTICKÁ
KONFERENCE

AKTUÁLNÍ VYMOŽENOSTI VĚDY -
2018

22 - 30 června 2018 r.

Volume 5

Ekonomika

Praha
Publishing House «Education and Science»
2018

Vydáno Publishing House «Education and Science»,
Frýdlanská 15/1314, Praha 8
Spolu s DSP SHID, Berdianskaja 61 B, Dnepropetrovsk

Materiály XIV Mezinárodní vědecko - praktická konference «Aktuální vymoženosti vědy -2018», Volume 5 : Praha. Publishing House «Education and Science» -124 s.

Šéfredaktor: Prof. JUDr Zdenák Černák

Náměstek hlavního redaktora: Mgr. Alena Pelicánová

Zodpovědný za vydání: Mgr. Jana Štefko

Manažer: Mgr. Helena Žáková

Technický pracovník: Bc. Kateřina Zahradníková

Pro studentů, aspirantů a vědeckých pracovníků

Cena 50 Kč

ISBN 978-966-8736-05-6

© Authors , 2018

© Publishing House «Education and Science» , 2018

EKONOMIKA

Zahraníční ekonomické aktivity

Кожикова К.Ж., Айткалиева Г.Т.

*Магистранты Казахской академии труда и социальных отношений,
Казахстан, Алматы*

ТЕОРЕТИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ КОММУНИКАЦИЙ

Казахстан как суверенное государство активно ведет работу по формированию открытой экономики. Основой построения экономики открытого типа является широкое участие страны в мирохозяйственных связях, международном разделении труда. Последовательно осуществляя меры по углублению экономических реформ, формированию социально ориентированной рыночной экономики, Казахстан исходит из того неоспоримого факта, что рыночная экономика - это свободная экономика, она носит открытый характер, ей чужды изолированность и замкнутость. В связи с этим будущее нашей экономики видится в интеграции ее с мировым хозяйством.

Не случайно одним из важных шагов правового обеспечения подлинного суверенитета республики стало конституционное закрепление Казахстана как самостоятельного субъекта международных отношений, определяющего внешнюю политику в своих интересах, имеющего право вступать в международные организации, системы коллективной безопасности, межгосударственные образования.

Республика Казахстан активно включилась в многосторонние международные механизмы экономического сотрудничества, вступила и начала проводить активную политику в авторитетных международных финансовых и экономических организациях, таких как Организация Объединенных Наций и ее институты, Всемирный банк, Международный валютный фонд, Международная финансовая корпорация, Организация содействия экономическому развитию, Международная организация труда, Всемирная организация здравоохранения, и в других ведущих финансово-экономических организациях.

Многие международные организации — ООН, МВФ, Всемирный банк, Европейский банк реконструкции и развития, Комиссия Европейского Союза и другие открыли в республике свои региональные представительства и активно сотрудничают с казахстанскими партнерами.

Осуществляется ряд проектов, разработанных при участии Международного валютного фонда, Мирового банка, Международной финансовой корпорации и способствующих, в частности, развитию в республике малого и среднего бизнеса и финансового обеспечения проектов в приоритетных направлениях экономики.

Казахстан вместе с государствами Центральной Азии стал членом организации экономического сотрудничества, созданной Турцией, Ираном и Пакистаном. В рамках этой организации республика принимает активное участие в разработке и реализации проектов по совместному строительству межгосударственных транспортных коммуникаций, обеспечивающих для Казахстана выход к морским портам, к транснациональным транспортным сетям, мировым рынкам товаров и капитала.

Событием для рынка стал недавний приход известного телекоммуникационного холдинга «Арна» – «Рател» – «Казинтел» под единой торговой маркой DUCAT. Объединившись, этот «новорожденный» моментально стал серьезным конкурентом «Казакхтелекома» на внутреннем рынке. Группа DUCAT, которая занимается практически всем, кроме услуг мобильной связи и телефонизации населения, в обозримой перспективе может ощутимо потеснить национального оператора в его традиционных «нишах» корпоративных услуг. Только в крупнейшем мегаполисе и деловом центре страны Алматы эта группа компаний охватывает своими услугами 60 процентов всех бизнес-клиентов.

Немаловажно, что DUCAT обладает современной волоконно-оптической сетью связи, замкнутой на международные информационные каналы, и предоставляет весь спектр услуг по международной телефонии, по всем видам цифровой и видеосвязи, передаче данных через Интернет и другие глобальные сети (DUCAT – один из крупнейших первичных интернет-провайдеров в стране). В ближайшее время на основе своей сети основной конкурент «Казакхтелекома» собирается освоить корпоративные рынки ряда крупнейших промышленных регионов – северо-востока, северо-запада, центра, юга, запада Казахстана. В DUCAT считают, что периферия – это колоссальный рынок. Причем ультрасовременное, по сравнению с другими операторами, оборудование и владение цифровой волоконно-оптической сетью значительно упрощает его освоение. «Пользуясь новейшими технологиями, которыми мы владеем, мы обеспечиваем себе себестоимость входа на новые рынки ниже, чем это обошлось бы многим другим компаниям», – отмечает генеральный директор группы компаний DUCAT г-н Сайденфельд.

Телекоммуникационный рынок Казахстана стоит на пороге давно назревших перемен. Накопившиеся за последние годы противоречия, связанные прежде всего с

неравными условиями ведения бизнеса и слабостью конкурентной среды, долго сдерживали развитие отрасли. К сожалению, искусственно созданные правила игры привели к относительной слабости внутреннего рынка. В такой ситуации появление новых сильных игроков может одарить потребителя «благими плодами конкуренции» в виде дешевых и качественных услуг. Но при этом мы должны защищать и развивать рынок, чтобы остаться на нем хозяевами

Рассматривать внутренний рынок телекоммуникаций Казахстана как нечто отдельное и самодостаточное, вне контекста общемировых тенденций в отрасли телекоммуникаций и ИТ, было бы недальновидно. Движение в сторону глобализации и стремительного научного прогресса делают рынки разных стран, особенно высокотехнологичные, все более зависимыми от общих процессов. И Казахстан здесь не исключение.

Впрочем, применительно к Казахстану нужно сразу оговориться, что в период своего становления отечественный рынок благодаря выраженному протекционизму государства по отношению к операторам-монополистам как раз оказался «исключением»: он жил изолированно, по искусственно созданным «особым» правилам. Об этом говорит, в частности, пример сотовой связи. Многие помнят, как еще четыре–пять лет назад устаревший аналоговый телефон, стоил несколько сот долларов, а минута исходящего звонка с него обходилась почти так же, как ныне – минута спутниковой связи. Аналогичные процессы в период практически полного отсутствия конкуренции, который продолжался до 1997 года, наблюдались и в других «нишах» казахстанского рынка телекоммуникаций – проводной связи, передачи данных, Интернет. Можно по-разному оценивать причины такой ситуации. Одни специалисты видят в этом инерцию советской системы, когда все регламентировалось централизованно. Другие считают, что в 1992–1994 годах государство просто физически не могло одномоментно сформировать нормальную конкурентную среду на той инфраструктуре, которую полностью само же и контролировало. А может быть, оно и не стремилось сделать это. На все объективно требовалось время. Рынок должен был «созреть» как экономически, так и морально. Созрел ли? Вопрос – поныне весьма актуальный, и мы к нему обязательно вернемся.

Во всяком случае, с «поры становления» утекло уже достаточно воды, и то отставание казахстанского рынка, которое произошло за это время в силу разных причин, – налицо. Как, впрочем, налицо и обнадеживающие тенденции: в последние 1–2 года расклад сил на внутреннем телекоммуникационном рынке постепенно меняется, сюда приходит все больше новых игроков, появляется масса доселе неведомых, подчас даже экзотических для отечественного рынка предложений. Потребитель чувствует

явные перемены как в качестве услуг связи, так и в их цене. Итак, к вопросу о мировых тенденциях: о чем они говорят ?

Процессы глобализации, как показывает опыт ряда стран, серьезно влияют на локальные телекоммуникационные рынки. Цены на услуги связи сейчас падают во всем мире. На фоне этого стремительно растут рынки Европы, Америки, Юго-Восточной Азии. Очень показательна ситуация в некоторых развивающихся странах: например, в Китае за последние пять лет «телефонная плотность» на 1000 жителей выросла в пять раз. В Аргентине за это же время данный показатель увеличился вдвое. Причем рост происходит не за счет каких-либо специальных программ или особой протекционистской стратегии государства. Секрет – в политике максимальной либерализации общей системы лицензирования и в создании действенных механизмов конкуренции. В единых правилах игры для всех.

Повторимся: даже на Казахстане, рынок которого пока еще сильно монополизирован, уже отразились процессы глобализации рынка телекоммуникаций. Во многом позитивные перемены происходят благодаря стратегии конкурентов «Казахтелекома». В частности, сейчас стоимость международной связи каждые 6–8 месяцев падает в среднем на 30–40 процентов. С 1998 года она уже снизилась почти на порядок.

Но опасения специалистов отрасли по поводу возможного деструктивного влияния глобализации все же имеют под собой почву. Речь здесь идет как раз о диспропорциях на внутреннем рынке и о связанном с ними некотором отставании в его развитии. Чем быстрее встанут на ноги новые, «альтернативные» казахстанские операторы, чем быстрее выровняют они монопольные перекосы на рынке, тем меньше вероятность отрицательных последствий в обозримом будущем, когда республика, вступив в ВТО, будет открывать свой рынок для иностранных компаний-операторов, например, в области международной связи. Если завтра к нам придут гиганты мировой телекоммуникационной индустрии, то они будут способны, по выражению менеджеров компании DUCAT, «продавить относительно небольшой рынок связи в Казахстане, смести на своем пути все». В этом случае отечественным операторам с ограниченными финансовыми возможностями и слабым менеджментом придется уйти. Вызывает вопросы и судьба сегодняшних монополистов, если они не будут работать над технологиями. Поэтому, как считают в DUCAT (торговая марка группы «Арна» – «Рател» – «Казинтел»), уже сейчас всем операторам связи пора объединять усилия, с тем чтобы активно развивать внутренний рынок, тем более что у них есть и финансовые, и технические возможности конкурировать в цивилизованных рамках.

Пока же, к сожалению, на рынке сохраняется напряженность, и до «мирного сосуществования» его участников, тем более до их сколько-нибудь согласованной политики, еще далеко.

До 1997 года на рынке телекоммуникаций Казахстана действовали два госпредприятия – естественных монополиста: национальные операторы ОАО «Казахтелеком» и ОАО «Казпочта». В «нише» сотовой связи с 1994 года – опять-таки монополюно – работал единственный на всю страну оператор «Алтел», обладавший вплоть до 1999 года особой эксклюзивной лицензией правительства на предоставление услуг мобильной связи. Только в 1997 году Министерство транспорта и коммуникаций начало выдавать лицензии операторам связи. За прошедшее время, как следует из отчетности Минтранскома, было выдано около 770 лицензий, и сегодня, кроме «Казахтелекома», на рынке присутствуют еще около 300 операторов. На первый взгляд, это внушительный показатель. Но на самом деле ситуацию на рынке определяют единицы, остальные же, по сути, являются своего рода локальными посредниками услуг связи, арендуя сети, выделенные каналы передачи данных и т. д. Собственно, «погоду» делают те, у кого есть собственные сети. На сегодня своими сетями в Казахстане обладают компании «Казахтелеком», «Нурсат», «ТНС+», DUCAT. Ведомственными сетями владеют «Казтранском», «Транстелеком» («Казахстан темир жолы»), «Казаэронавигация».

«Долевое» распределение телекоммуникационного рынка происходит главным образом между тремя крупными операторами. Это «Казахтелеком», DUCAT, «Нурсат». Большинство остальных присутствуют на рынке фрагментарно, предоставляя тот или иной отдельный вид связи – например, транковую, Интернет, спутниковую. Причем структурно во многих сегментах рынка система организована таким образом, что так или иначе «замыкается» на национального оператора – «Казахтелеком». Например, сотовые операторы осуществляют связь с общереспубликанской телефонной сетью только через пресловутую «восьмерку» «Казахтелекома».

В целом монополюный характер рынка во многом стал результатом специфического лицензионного регулирования, при котором отдельные компании имели возможность работать в привилегированном режиме. Возможно, это было где-то оправданно в девяностые годы, когда внутренний рынок в целом оставался «сырым», нецивилизованным, и его нужно было быстро развивать. Но сейчас не только операторы связи, но и государство (судя по последним законодательным инициативам) подошли к пониманию того, что пора менять ситуацию, которая потенциально таит в себе много угроз. Последние решительные шаги самих операторов, в частности,

«новых игроков» (того же DUCAT), создание Ассоциации независимых операторов связи, их встречные инициативы говорят о том же.

Сохранение привилегий для «избранных» (пусть даже и очень профессиональных) участников рынка неприемлемо не только в моральном плане. Сейчас, в отсутствие сформировавшихся стандартов и этических принципов предпринимательского поведения, единых честных правил для всех (своего рода кодекса чести), полумеры и двойные стандарты в ходе либерализации рынка не помогут реальной свободной конкуренции. Напротив, в наших условиях, при нашем менталитете они могут дать обратный эффект. Возникнут условия для «выгодного партнерства» части деловых кругов с государственными структурами, то есть в конечном счете – подавления конкуренции, «ценовых сговоров», извлечения максимального дохода. Общеизвестно, что установление контроля над рынком со стороны тех или иных групп, раздел сфер влияния между ними порождает наихудший вид монополизма, исключая как таковую добросовестную конкуренцию между предприятиями. Такая структура в чем-то сродни «клановым» монополиям феодального общества, основанным на сословных и семейных привилегиях.

Конечно, мы далеки от того, чтобы сравнивать отечественный рынок телекоммуникаций с феодальными монополиями, но нельзя не видеть, что существующие здесь диспропорции, мягко говоря, не способствуют добрососедской и цивилизованной атмосфере в среде операторов связи. Есть много претензий и серьезных обид. По словам представителя одного из участников создаваемой Ассоциации независимых операторов связи, одним из основных вопросов ее деятельности будет «исключение конфронтации между участниками рынка». Красноречиво, не правда ли? Еще один показательный «симптом» – иски, поданные рядом небольших компаний-операторов по поводу неправомочных, с их точки зрения, регуляций.

Литература:

1. Абрахманов М. Внешнеэкономический режим и его роль в развитии торговли (на примере РК), Алматы, У-т “Туран”, 2017
2. Ержанов А.Б. Международные экономические отношения. - Алматы.: У-т “Кайнар”, 2015. – 252 с.
3. Мадиярова Д.М. Стратегия формирования внешнеэкономической политики. Алматы: Экономика. – 2015. С. 184
4. Темиргалиев Б.Б. Основы внешнеэкономической деятельности Казахстана. Алматы, 2017

Finanční vztahy

э.ғ.к. Тлеужанова Д.А.

С. Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университеті, Қазақстан

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ САЛЫҚ ЖҮЙЕСİNДЕ ЖЫЛЖЫМАЙТЫН МҮЛІККЕ САЛЫҚТАРДЫ ЕНГІЗУ ҚАЖЕТТІЛІГІ

Қазақстанда экономикалық реформалардың қарқынды дамуымен салық жүйесінде соңғы кездері жергілікті бюджеттің кіріс көздерінің бірі ретіндегі меншікке салынатын салықтардың ролін арттыру мәселесі қарастырылып отыр.

Қазақстанда мүлікке салық салудың қазіргі жүйесін жетілдіру үшін жер мен онда орналасқан құрылыстар мен ғимараттарды бағалаудың бірыңғай оңтайлы жүйесі болуы керек. Сондай-ақ жер учаскесі мен онда орналасқан құрылыстар мен ғимараттар бір-бірімен тығыз байланысты болғандықтан, салық салу мақсатында бұл екі категорияларды біріктіре отырып, салық салу объектісі ретінде жинақталған ұғым - жылжымайтын мүлікті алу керек. Ол бәрінен бұрын, осы саладағы қолданыстағы салықтарды (заңды және жеке тұлғалардан алынатын мүлік салығы және жер салығы) бір салықпен (жылжымайтын мүлікке салынатын салық) ауыстырып, салық салу жүйесін жеңілдетуге мүмкіндік береді. Бұл салықтың болашағының зор екендігін әлемдік тәжірибе де растайды, өйткені «...мүліктік қатынастардың дамуымен өндірістік қызметке салық салудан мүлікке, жылжымайтын меншікке салық салуға көшу үшін алғышарттар шынында да пайда болды. Меншік басқа салық салу объектілермен салыстырғанда салық салудың барынша тұрақты объектілерінің бірі - меншікке салық салу оны барынша тиімді пайдалануға ынталандырады, мүлікті салық салудан жасыру мүмкін емес. Жылжымайтын мүлікке салық салу жүйесін енгізу қажеттілігін негіздеуді меншікке салықтардың бюджет кірістерін қалыптастырудағы рөлінен бастаған жөн. Жалпы мемлекеттік бюджеттің салықтық түсімдеріндегі меншікке салықтардың құрылымы төмендегі 1 кестеде келтірілген

Кесте 1-Мемлекеттік бюджеттің салықтық түсімдерінің құрылымы

Салықтық түсімдер	2015 жыл		2016 жыл		2017 жыл	
	сомасы, млрд тг	үлесі, %	сомасы, млрд тг	үлесі, %	сомасы, млрд тг	үлесі, %
Салықтық түсімдер	4883,9	100,0	6023,3	100,0	6810,9	100,0
КТС	1224,6	25,1	1437,4	23,9	1538,8	22,6
ЖТС	598,8	12,3	691,8	11,5	750,2	11,0
Әлеуметтік салық	464,7	9,5	530,4	8,8	576,6	8,5
ҚҚС	944,4	19,3	1495,7	24,8	1664,7	24,4
Акциздер	161,1	3,3	205,2	3,4	256	3,8
Меншікке салықтар	267	5,5	273,7	4,5	315,8	4,6
Басқа да салықтар	1223,3	25,0	1389,1	23,1	1708,8	25,1
Ескерту – ҚР ҚМ мәліметтері негізінде автормен құрастырылған						

Кесте мәліметтерінен көріп отырғанымыздай, бюджеттің салықтық түсімдеріндегі меншікке салықтардың үлесі 4-5 пайыз шамасында және де бұл үлес жылдан жылға шамалы төмендегенін көреміз. Дегенмен, меншікке салықтардың мөлшері жылдан жылға жоғарылаған және 2015 жылмен 2017 жылдар аралығында 48,8 млрд теңгеге және 19 %-ға жоғарылаған [1].

Меншікке салықтар жергілікті бюджеттің кіріс көзі боып табылатындықтан жергілікті бюджет кірістеріндегі меншікке салықтардың түсіміне талдау жасайық (кесте 2). Кесте мәліметтерінен көріп отырғанымыздай, меншікке салықтар жылдан жылға жоғарылаған 2017 жылы алдыңғы жылмен салыстырғанда 42154 млн теңгеге және 16 %-ға жоғарылағанын байқауға болады. Мұндай күрт жоғарылау негізінен мүлкі салығының негізінде болып отыр. 2016 жылы салық заңнамасына енгізілген өзгерістерге сәйкес мүлік салығы бойынша салықтық жеке тұлғалармен есепті жылдан кейінгі жылдың қазан айында төленуімен байланысты, салық базасының жоғарылауына байланысты меншікке салықтардың ішінде мүлік салығы бойынша түсімдер елеулі жоғарылаған[2].

Кесте 2 - Жергілікті бюджет кірісіндегі меншікке салықтардың түсіміне талдау, млн.тг

Меншікке салықтар	2015 жыл	2016 жыл	2017 жыл	Ауытқу, млн.теңге (+;-)	
				2016 ж.	2017 ж.
Мүлік салығы	208984	210616	239511	1632	28895
Жер салығы	14935	15255	15353	320	98
Көлік салығы	42278	46879	59918	4601	13039
Бірыңғай жер салығы	833	944	1004	111	60
Барлығы меншікке салықтар	267030	273695	315849	6665	42154
Ескерту – ҚР ҚМ мәліметтері негізінде автормен құрастырылған					

Меншікке салықтардың ішінде ең төмен үлес алатын бірыңғай жер салығы бойынша салықтық түсімдер жылдан жылға жоғарылаған. Жалпы меншікке салықтар жергілікті бюджеттердің кіріс көзі болып табылатындықтан жергілікті деңгейде салықтардың түсу жағдайын қарастырған жөн. Меншікке салықтарды жергілікті деңгейде қолдану салықтың негізгі функциялары – фискалдық, реттеушілік және бақылау қызметтерін айтарлықтай дәрежеде көтеруге мүмкіндік береді.

Жылжымайтын мүлікке салынатын салық - келешегі зор салықтардың бірі. Бірыңғай жылжымайтын мүлікке салық салу жүйесі деп нарықтық құны бойынша бағаланған жер, ғимараттар мен құрылыстардан құралатын жинақталған салық салу объектілерінен тұратын салық түсіндіріледі. Оған басқа салықтардан ерекше механизм, оның ішінде салықтың басқадай дара айқындалған объектісі тән [3].

Жылжымайтын мүлікке салынатын салыққа көшудің негізгі идеясы - салық ауыртпалығын негізгі қорлардың белсенді бөлігінен, ең алдымен, машиналар мен жабдықтардан, пассивті бөлігіне - ғимараттарға, құрылыстарға, құрылыстар мен жерге аудару. Нақты алғанда, бұл салық ауыртпалығын ағымдағы инвестициялардан жинақталған инвестицияларға, яғни жиі-жиі жаңартып тұруды қажет ететін жабдықтардан, неғұрлым ұзағырақ кезеңде жаңартылатын ғимараттар мен жерге ауыстыруды білдіреді. Мұндай қадам жаңа жабдықтарға салық салмауға мүмкіндік береді және инвестициялық процестің

дамуын тежейтін кедергілерді жояды. Инвесторлардың көбеюі жылжымайтын мүлікке сұранысты жоғарылатады, шектеулі ұсыныс жағдайында ол жылжымайтын мүліктің нарықтық құнының өсуіне әкеледі, бұл сәйкесінше бюджеттің кірісін көбейтеді. Қосымша кірістер инфрақұрылымды жақсартуға бағытталуы мүмкін, бұл өз кезегінде жетілдірілген инфрақұрылымды аудандарда орналасқан жылжымайтын мүліктің нарықтық құнын көтеруге мүмкіндік береді, және ол тағы да бюджеттің кірісінің өсуіне әкеледі. Сонымен, жылжымайтын мүлікке салынатын салықты енгізу жергілікті өзін-өзі басқаруды қаржыландырудың тиімді механизмін жасауға мүмкіндік береді [4].

Қорытындылай келгенде, салықтық реттеу өз алдына салық саясатының дұрыс жүргізілуінен, салықтардың оңтайлы жоспарлануынан, сонымен қатар салықтық бақылаудың жүргізілу тиімділігінен тәуелді болады. Осыған байланысты Қазақстан Республикасының мемлекеттік бюджетін қалыптастырудағы меншікке салықтардың роліне жан-жақты жасалған талдау салықтық реттеуді әлі де болса жетілдіру қажеттілігін көрсетті. Сондай-ақ, жергілікті бюджет кірістерінде меншікке салынатын салықтар шамалы үлес алатындығы жылжымайтын мүлік салығын енгізу қажеттілін растайды. Өйткені, жылжымайтын мүлік салығының неұрлым оңтайлы, айқын, ықшамды салық екендігі шет елдер тәжірибесінде дәлелденген.

Әдебиеттер

1. ҚР Қаржы министрлігінің ресми сайты <http://www.minfin.gov.kz>
2. ҚР Қаржы министрлігінің Мемлекеттік кірістер Комитетінің ресми сайты <http://kgd.gov.kz>
3. 3 Баймухаметова А.С. Налоги на собственность в республике Казахстан// [Перспективы развития фундаментальных наук](#) Сборник научных трудов XIII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых: в 7 томах. Национальный исследовательский Томский политехнический университет; под ред. И. А. Курзиной, Г. А. Вороновой. 2016, С.9-11 <https://elibrary.ru/item.asp?id=26700787>
4. 4 [Братцев В.И.](#) Налогообложение недвижимого имущества: проблемы и перспективы// [Вестник Чувашского университета](#), 2011. С.340-343 <https://elibrary.ru/item.asp?id=16118807>

Řízení lidských zdrojů

Перова Н.С., Комякова А.Э.

*Карагандинский Государственный университет им. Акад. Е.А. Букетова,
Казахстан*

ПОИСК НОВЫХ ПУТЕЙ ДЛЯ БЛАГОПРИЯТНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКА

Экономическая ситуация в нашей стране наглядно показывает нам, насколько неоднозначно и тяжело обстоят дела с управлением банковскими системами и банком в целом. Руководителю в наши дни необходимо быть не только отлично подготовленным специалистом, знать свое дело и быть готовым на риски, но и иметь неординарное мышление, чувствовать долг и ответственность перед государством за результаты действий, проводимых в банке.

Одним из необходимых условий остается комплексный подход к резервам: как к человеческим, так и к материальным. Бизнес практика свидетельствует о том, что расчет на успех в современном, полном конкуренции мировом и региональном производстве, без должного внимания к управлению использованием передовых технологий и преимущественно механическим или административным путями, не имеет смысла.

Большинство из нас считает, что задействовав основные резервы, в том числе и человеческие, можно оптимизировать ситуацию и добиться положительного результата. Поэтому в настоящее время особым вниманием наделяется аспект социального управления, менеджмент направляет свои усилия на человека, командную работу и достижение целей с максимально возможной эффективностью.

Одной из самых важных задач стратегии банка можно назвать выбор оптимальной системы для управления персоналом. В рамках решения проблемы стратегического планирования первым должен решаться вопрос разработки и задействования процесса работы персонала, выполненный самым коротким и быстрым путем, при этом дающий, наиболее схожий с ожидаемым, результат.

Левенец В. В., Кучкаров З. А., Шаляпина С. К. отмечают тот факт, что персонал-это самый главный ресурс, который всегда находится в управлении и подчинении вышестоящих банковских лиц и то, что его необходимо использовать с

максимальной отдачей, так как использование оставшихся ресурсов, таких как материальные и финансовые очень ограничено. [1]

Системный мониторинг персонального управления организации циркулирования информационных потоков среди единиц структуры наиболее благоприятно проводить, используя современную банковскую систему управления персоналом, а так же путем внедрения проектировочных методов автоматизирования.

Необходимо отметить, что внедрение и разработка проектировочных методов автоматизирования в систему управления банком дает нам некоторые преимущества:

В выбранном банке становится возможным воссоздать оптимальную систему управления персоналом, с учетом всех резервных возможностей.

Наличие модели управление персоналом банка в электронном виде позволяет обрабатывать и получать кадровые отчеты и документы в автоматическом и полуавтоматическом режиме.

Доступная для осознания функциональная модель бизнес-системы для распоряжения службой управления персоналом делает возможной легкую адаптацию деятельности банка к динамично меняющимся внутренним и внешним условиям.

Реализация всех аспектов функций указанной выше модели бизнес-плана дает гарантию на рациональную работу всего органа управления по работе с персоналом. [2]

Если говорить об анализе деловой активности сотрудников, работающих в банке, то это является одним из основных деталей в «фундаменте» для начала становления конкурентного преимущества – главного элемента в организационном совершенствовании при условиях, что банки будут вести активную конкуренцию друг с другом.

Рубайлова С. писала, что знание радиуса делового потенциала работников банка, в границах охвата цели человеческих резервов банка, одинаково по важности знанию действительной обратной стороны кредита. [3]

Опыт отечественных сотрудников и конкурентов намекает, что минимизировать расходы в этой сфере деятельности можно лишь за счет четкой грани деления полномочий, сторон ответственности среди работников, организации точной системы контроллинга и, безусловно, мониторинга деловых качеств работников.

В деловых характеристиках можно отразить следующие факторы:

Уровень лояльности и максимально возможной надежности;

Целевые направления в использовании;

Способность к обучению.

Разумеется, что одного лишь знания делового потенциала работников определенного банка окажется мало, важно научиться целенаправленно и объективно его расходовать.

Для достижения этого разумно использовать целый арсенал способов стимуляции, которая невероятно обширна по своему составу. Большинство банковских работников понимают это как похвалу в их сторону от вышестоящих должностных лиц на собраниях рабочей команды, премии, благодарности и схожие по специфике меры, понятные из прошлого командной или административной системы бизнеса.

Почти всем из нас знакомы способы негативной стимуляции, например снижение заработной платы или ограничение в количестве премий, выговоры, передвижение рабочей ставки, принудительный переход на низшую должностную ступень «лестницы» службы.

Гораздо более рациональным путем может быть, например, развитие процесса завлечения работников в управление банком и его качественное улучшение. У сотрудника спрашивают совета, его привлекают к анализируванию процесса, построению планов, прогноза, выработки стратегии, миссии и определенной тактики, организующую контроль и работу банка. Осознав и поняв всю свою причастность к действиям банка, осознав и поняв собственную ценность, сотрудник в состоянии совершенно по-другому выстроить свой труд, иногда в несколько раз приумножить его отдачу.

В том случае, если банк по-настоящему заботится о людях, то вся его хозяйственная структура, философия, организация, культура и действия словно зеркало показывают эту заботу. Люди – это жизнь и сила банка.

Литература

1. Шаляпина С.К., Левенец В.В. Кучкаров З.А. «Автоматизированное проектирование системы управления персоналом банков» (Справочник по управлению персоналом. 2017. с.13-17)
2. Карташова Л.В. «Управление человеческими ресурсами: Учебник. - М.: ИНФРА-М»2016, с. 236
3. Рубайлова С. «Управление персоналом.» с. 76-79.

Бившева Л.О., к.е.н, Кондратенко О.О., Лисенко А.О.

Донбаська державна машинобудівна академія

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

За умов постіндустріального суспільства, розвитку інтелектуальних, наукоємних технологій відбувається зростання ролі людського фактору в економічній діяльності. Зважаючи на це, засобом досягнення високого рівня конкурентоспроможності будь-якого підприємства чи організації є пошук прихованих резервів підвищення ефективності діяльності персоналу, що реалізується, перш за все, через налагодження системи його безперервного розвитку. У свою чергу, управління розвитком стає центральною ланкою менеджменту та провідним чинником успіху суб'єктів господарювання як на вітчизняному, так і на світовому ринках.

Розвиток персоналу – це комплексне, багатогранне поняття, яке охоплює широке коло економічних, соціальних, психологічних та педагогічних проблем. Зважаючи на це, в економічній літературі не існує єдиного підходу до його визначення. Різні вчені по-різному трактують його сутність, акцентуючи увагу на окремих аспектах даної категорії.

Ряд науковців розглядають “розвиток персоналу” досить вузько, ототожнюючи його з процесом навчання. Так, Р. Марр і Г. Шмідт під розвитком персоналу розуміють його навчання та підвищення кваліфікації. На думку В.А. Савченка, В.М. Данюка, В.М. Петюха та С.О. Цимбалюка “розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу”

У своїх дослідженнях В.А. Савченко велику увагу приділяв управлінню розвитком персоналу: планування, організація розвитку персоналу й контроль за цим процесом розглядав як опорну підсистему стратегічного управління організації, засіб досягнення її перспективних та поточних цілей через формування освіченого, висококваліфікованого, а отже конкурентоспроможного

на ринку праці робітника, фахівця з вищою освітою та керівника, відповідальних за свою справу.

Н. Том вважає, що система розвитку персоналу – це цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даного підприємства відповідно до завдань розвитку самого підприємства і потенціалу та нахилів співробітників

В.Я. Брич та О.Я. Гугул, які детально досліджували теоретичні аспекти розвитку персоналу, дійшли до висновку, що розвиток персоналу – це системний процес удосконалення знань, умінь, та навичок працівників підприємства, що реалізуються через сукупність організаційно-економічних заходів, які передбачають адаптацію, професійне навчання, оцінювання та планування трудової кар'єри персоналу

Ю.А. Пługина, досліджуючи підходи, сутність та моделі розвитку персоналу, представила своє бачення трактування сутності розвитку персоналу підприємства: розвиток персоналу підприємства є зміною його якісних характеристик, що включають професійні, кваліфікаційні, моральні, етичні, духовні, фізіологічні параметри

Отже, виходячи із наведених визначень, можна констатувати, що розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного набуття та удосконалення знань, умінь, навиків та досвіду через сукупність організаційно-економічних заходів, що передбачають професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, адаптацію та планування трудової кар'єри персоналу задля ефективного функціонування підприємства, підвищення конкурентоспроможності на ринку з одночасним збагаченням інтелектуального, творчого і культурного потенціалу працівників.

Бившева Л.О. к.е.н, студент групи МН 1-маг Матюшин І.В.

Донбаська державна машинобудівна академія

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Професійне навчання персоналу – це систематичний процес формування у працівників підприємства теоретичних знань, умінь та практичних навичок, необхідних для виконання роботи.

Професійне навчання персоналу у ринкових умовах повинно носити безупинний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності.

Підвищення важливості безупинного навчання персоналу підприємств обумовлюють такі чинники:

впровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, ріст комунікаційних можливостей, що створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт. У зв'язку з цим необхідна кваліфікація не може бути гарантована базовою освітою;

високий рівень конкуренції між країнами. Країни, що мають сучасну систему безупинної освіти, є лідерами в умовах цієї конкуренції. Вони мають можливість у найкоротший термін відповісти на будь-який "виклик" підвищенням продуктивності праці;

зміни у всіх сферах життя. Безупинні і швидкі зміни в технології і інформатиці вимагають безупинного навчання персоналу;

для підприємства більш ефективним і економічним є підвищення віддачі від уже працюючого персоналу на основі його безупинного навчання, ніж залучення нових працівників.

Професійне навчання персоналу підприємства може здійснюватися як безпосередньо на робочому місці, так і поза робочим місцем (табл. 1).

Таблиця 1. Методи професійного навчання персоналу підприємства

На робочому місці	Поза робочим місцем
Адаптація	Лекція
Інструктаж	Дискусії
Наставництво	Дистанційне навчання
Розширення кола обов'язків	Ознайомлення з досвідом інших підприємств
Делегування	Розгляд практичних ситуацій
Демонстрації	Ділові ігри
Передача досвіду	Моделювання ситуацій
Ротація	Семінари, виставки
Чергування операцій	Тренінги
Ускладнення завдань	Рольові ігри
Заміщення	Самостійне навчання
Набір завдань	Участь у виставках і заходах
Підготовка і розвиток команди	Участь у навчальних програмах
Консультування	Участь у проектах

Так, навчання на робочому місці характеризується безпосередньою взаємодією учня (слухача) з роботою у звичайній виробничій ситуації. Характерною ознакою такої підготовки є те, що вона організовується спеціально для даного підприємства та лише для його персоналу.

Проте, навчання на робочому місці в багатьох випадках є неідеальним для формування нових знань, оскільки воно не дає можливість працівникові абстрагуватися від поточної ситуації на робочому місці та певним чином змінити свою трудову поведінку.

Крім того, навчання поза робочим місцем може здійснюватися на навчальному методичному забезпеченні, котрого немає на підприємстві, висококваліфікованими викладачами, які є лише у навчальному закладі. За таких умов більш придатними є форми навчання поза робочим місцем

До того ж, вибір методів навчання повинен залежати від конкретної ситуації і можливостей підприємства. Головне загальне правило: методи навчання повинні відповідати поставленим цілям і задачам навчання.

Сырлыбаева Г.Б., Айткалиева Г.Т.

*Магистранты Казахской академии труда и социальных отношений,
Казахстан, Алматы*

СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЕ ВИДЫ

«Труд работников оплачивается сдельно, повременно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Установление систем оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год производится администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующими профсоюзными органами». Кодекс Законов о Труде РК, статья 183 «Системы оплаты труда». Принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда является одним из основополагающих принципов организации оплаты труда как для директивно управляемой экономики, так и для рыночной. Но сущность, формы проявления и методы его реализации в этих экономических системах практически противоположны.

Сдельной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, тоннах и так далее).

Применяется сдельная оплата труда там и тогда, где и когда:

- имеется количественный результат труда;
- количественный результат труда может быть измерен;
- существует необходимость увеличивать объемы производимой продукции или выполненных работ, услуг;

- рост выручки вследствие сдельной оплаты труда исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил Техники Безопасности.

При использовании сдельной оплаты труда необходимо соблюдение ряда требований (условий), в частности:

- хорошо поставленный учет количественных результатов труда,
- эффективная организация нормирования труда и правильная тарификация работ;

- строгий контроль за качеством продукции, работ, услуг;

- нормальная организация труда, исключающая перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, нарядов, материалов, инструмента и тому подобное.

- реальная возможность у работника увеличивать выпуск продукции по сравнению с установленными нормами.

Сдельная форма оплаты труда имеет свои виды: прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная.

Прямая сдельная система - по этой системе заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненных работ, услуг).

1) Если применяется норма выработки (*норма выработки* - это установленный объем работы в натуральных единицах, который должен быть выполнен в единицу рабочего времени работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях), сдельная расценка определяется делением тарифной ставки (часовой, дневной) на норму выработки: $R_{сд} = T_{ч(д)} / N_v$ (4) где: $R_{сд}$ - сдельная расценка за единицу выполненной работы; $T_{ч(д)}$ - тарифная ставка (часовая или дневная); N_v - часовая (сменная) норма выработки.

2) Если применяется норма времени (*норма времени* - это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы одним или группой

работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях) сдельная расценка определяется по формуле: $R_{сд} = T_{ч(д)} * N_v$ (5) где: $R_{сд}$ - сдельная расценка за единицу выполненной работы; $T_{ч(д)}$ - тарифная ставка (часовая или дневная); N_v - часовая (сменная) норма выработки.

Косвенная сдельная система - применяется для платы труда рабочих, обслуживающих основные технологические процессы, и именно для той их категории, от темпа и качества работы которых действительно зависит выработка обслуживаемых или основных рабочих.

Поскольку обслуживаемые основные рабочие зачастую выполняют разные работы, косвенные сдельные расценки определяют дифференцированно по каждому объекту обслуживания. Расчет косвенной сдельной расценки ведется по формуле: $P_{kc} = T_d / (N_{обс} * O_n)$ (6) где: P_{kc} – дифференцированная косвенная сдельная расценка по данному объекту обслуживания за час работы, выполняемой основными рабочими; T_d – дневная тарифная ставка рабочего; $N_{обс}$ – количество объектов (рабочих, бригад), обслуживаемых по установленной норме рабочим; O_n – плановый объем производства за смену.

С наибольшей эффективностью косвенная сдельная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда заработок обслуживающего рабочего ставится в прямую зависимость от выполнения основными рабочими производственных заданий, а не норм выработки, так как последние легко перевыполняются вследствие не всегда высокого их качества, что приводит к необоснованному завышению заработной платы.

Сдельно-премиальная система – предусматривает премирование за перевыполнение выработки и достижение определенных качественных показателей.

Сдельно-прогрессивная система – по этой системе труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх установленной базы - по повышенным расценкам.

В рамках этой системы разрабатывается специальная шкала, устанавливающая степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня превышения исходной нормы (базы).

Сумма доплат определяется на основе исходной базы и принятой шкалы по формуле: $D_{пр} = Z_{пр} / P_{вб} * P_{пб} * K_p$ (7) где: $D_{пр}$ – сумма доплаты; $Z_{пр}$ – заработок по основным расценкам за работы; $P_{вб}$ – процент выполнения исходной базы; $P_{пб}$ – процент перевыполнения исходной базы; K_p – коэффициент увеличения основной расценки, взятой по шкале в соответствии с процентом перевыполнения исходной базы.

Срок, на который вводится сдельная прогрессивная оплата труда, устанавливается администрацией предприятия по согласованию с

соответствующими профсоюзными органами, исходя из производственной необходимости.

Аккордная система – сущность данной системы оплаты труда заключается в том, что по ней размер оплаты труда устанавливается не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ.

Индивидуальная прямая сдельная система оплаты труда характеризуется тем, что заработок каждого рабочего определяется по результатам его личного труда. Это выражается в количестве изготовленных рабочим изделий (деталей) или количестве выполненных им операций за какой-то период времени. В данном случае устанавливается прямая, непосредственная связь между затратами и результатами труда рабочего и его заработком.

При индивидуальной прямой сдельной системе оплаты труда за каждую единицу выполненной работы (изделие, деталь, операцию) устанавливается сдельная неизменная расценка, являющаяся основным элементом любой разновидности сдельной оплаты. В условиях рассматриваемой системы расценка определяется по одной из следующих формул: $R = C_{\text{тар}} / N_{\text{выр}}$ (8) где: R – сдельная расценка; $C_{\text{тар}}$ – тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы; $N_{\text{выр}}$ – норма выработки. $R = C_{\text{тар}} / N_{\text{вр}}$ (9) где: R – сдельная расценка; $C_{\text{тар}}$ – тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы; $N_{\text{вр}}$ – норма времени.

При определении сдельных расценок необходимо соблюдать соответствие единиц

времени, за которые устанавливаются тарифные ставки, единицам времени, относительно которых устанавливаются нормы (час, смена). Если установлена сменная норма выработки, то при расчете расценки используется дневная (сменная) тарифная ставка; если установлена часовая норма выработки, то для определения расценки используется часовая тарифная ставка.

Прямая индивидуальная сдельная оплата труда весьма проста и понятна для рабочего и исключает (при высоком качестве нормирования) уравнивательность к оплате. Она целесообразна там, где по условиям производства возможно и оправдано выполнение работ одним исполнителем. Такая система широко применяется в легкой и текстильной промышленности, а также на станочных и слесарных работах в машиностроении.

Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработок рабочих рассчитывается в

соответствии с объемом работы (количеством продукции), произведенным бригадой. Эта разновидность сдельной оплаты наиболее эффективна, когда необходимы одновременные совместные усилия группы рабочих для выполнения производственных заданий, то есть когда между членами бригады осуществляется постоянная производственная связь, нарушение которой отрицательно сказывается на результатах работы. Сфера применения данной системы оплаты труда расширяется по мере осуществления комплексной механизации производства, которая позволяет совмещать выполнение многих операций, прежде выполнявшихся раздельно.

Коллективная сдельная оплата широко применяется в комплексных бригадах с развитым совмещением профессий и взаимозаменяемостью рабочих. Она целесообразна также при бригадном обслуживании, наблюдении и контроле за крупными агрегатами, аппаратами и механизмами в том случае, если производственные процессы регламентированы нежестко и у рабочих сохраняется возможность влиять на увеличение выпуска продукции. Здесь невозможно установить индивидуальную выработку каждого рабочего, ибо в конечном продукте воплощается труд всех членов бригады. Чтобы материально поощрять лучшее выполнение функций каждым исполнителем, оплата труда ставится в зависимость от достигнутого конечного результата. Расчет заработка рабочих при данной системе оплаты труда осуществляется с применением либо общих коллективных расценок для бригады в целом, либо индивидуальных сдельных расценок. В первом случае на основе общей коллективной расценки за единицу продукции, объема работ, выполненного бригадой, определяют заработок бригады в целом, затем он распределяется между ее членами. Во втором случае труд каждого рабочего оплачивается по расценкам, установленным на тот вид работ, который он выполняет. При этом учет выработки ведется по конечному продукту, созданному бригадой в целом.

Основная проблема, возникающая при распределении коллективного заработка, состоит в том, чтобы наиболее полно учесть индивидуальный вклад каждого рабочего в общие результаты труда бригады.

Одним из методов корректировки является распределение сдельного приработка и коллективной премии бригады с помощью так называемых коэффициентов участия, которые характеризуют степень участия отдельных членов бригады в выполнении общего задания. Коэффициенты участия устанавливаются самой бригадой при подведении итогов работы за месяц на основе порядка их

подсчета, определенного в положении об оплате и согласованного между работниками и работодателем.

Коэффициент трудового участия (КТУ) – это обобщенная количественная оценка личного вклада каждого члена коллектива (бригады, участка, цеха) в конечный результат его труда. При установлении КТУ учитывается, как правило, производительность труда работника, сложность выполняемых работ и качество продукции, соблюдение им трудовой и производственной дисциплины, отношение к своим служебным обязанностям, помощь в работе другим членам коллектива и другое.

С учетом коэффициента трудового участия распределяется:

- тарифная заработная плата, определяемая пропорционально тарифной ставке и фактически отработанному времени каждым работником;
- сдельный приработок (сверхтарифная часть заработной платы, образуемая за счет перевыполнения норм выработки у рабочих-сдельщиков);
- коллективная премия.

За норму принимается коэффициент участия, равный единице. Снижение его обычно связывается с нерадивым отношением к труду, невыполнением заданий бригадира и так далее. Повышение коэффициента участия практикуется в случаях, когда рабочие добиваются более высокой производительности труда по сравнению с другими членами бригады, достигают высокого качества выполняемых работ и так далее.

Литература:

1. Гражданский кодекс РК. Части I и II.- Алматы.: Жети жаргы, 2014.
2. Кодекс законов о труде РК Алматы.: Жети жаргы, 2017.
3. Налоговый кодекс РК. Алматы.: Жети жаргы, 2014.
4. Трудовой кодекс РК. Алматы.: Жети жаргы, 2017.
5. Тасмагамбетов Т.Т, Бухгалтерский учет: Алматы.: Экономика, 2012

Marketing a management

Жашкенова Н.С., доктор PhD Орынбасарова Е.Д.

Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, Казахстан

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Потребность в совершенствовании государственного управления процессами развития здравоохранения в Казахстане, в том числе в одном из ее субъектов – столичном мегаполисе, обуславливает растущий интерес к обоснованию его эффективных форм и методов.

Определенную роль в решении такой задачи способен сыграть анализ современного зарубежного опыта. В настоящее время сложно выделить те страны, где здравоохранение развивалось на сходных с российскими принципах и формах или где при аналогичности моделей здравоохранения были бы достигнуты принципиально иные результаты.

В данной статье рассматривается опыт функционирования базовых подсистем здравоохранения: систем обязательного страхования, государственной медицины и частного сектора на примере таких стран как: Сингапу, Израиль и Германия.

Также в работе представлен анализ тенденций, отмеченных в ряде зарубежных стран по вопросам организации и реформирования национальных систем здравоохранения, которые лежат в русле решения российской проблемы согласования конституционных государственных гарантий по оказанию медицинской помощи населению и финансовых возможностей государства в рамках модели социального страхования.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ: Оценка подходов к организации государственного управления зарубежными системами здравоохранения на национальном и региональном уровнях, селекция продуктивных механизмов и инструментов, пригодных для использования в казахстанской практике.

В Сингапуре действует двойная система оказания медицинской помощи, которая охватывает государственные и частные медицинские учреждения.

В рамках этой двойной системы медицинского обслуживания пациенты могут свободно выбирать поставщиков услуг. Медико-санитарное обслуживание в государственных учреждениях субсидируется в значительном объёме и доступно всем гражданам Сингапура. В Сингапуре действует система индивидуальных медицинских счетов. В стране 80% первичных медицинских услуг поставляет частный сектор. Он же генерирует 20% услуг по госпитализации. В частных клиниках и больницах пациенты платят за услуги по преискуранту. Цены определяются рынком.

Государственные больницы управляются, как неприбыльные частные организации, независимые от государства. Они конкурируют на рынке и борются за каждого потребителя, хотя цены на их услуги регулирует государство. Конкуренция ведет к инвестициям в новое оборудование, в инновационные методы лечения. Если сравнивать Сингапур с одним из европейских лидеров в области здравоохранения – Швейцарией, отмечается, что продолжительность жизни в Сингапуре почти такая же, как в Швейцарии (80 лет), а уровень детской смертности еще ниже.

При этом сингапурская система в четыре раза дешевле (на душу населения), чем швейцарская. Уровень дохода на душу населения в этих странах примерно одинаков (43 300\$ ВВП на душу населения в Сингапуре против \$40 840 ВВП на душу населения в Швейцарии).

Если брать расходы на здравоохранения, как долю к ВВП, то в Сингапуре эти расходы составляют 3,5% ВВП, а в Швейцарии – 11,4%¹. По сравнению со Швейцарией в Сингапуре почти на 2/3 меньше врачей на 10 тысяч населения, но больше медицинского персонала на каждого пациента, что говорит о рациональном использовании ресурсов. Койко-мест в Сингапуре – только половина от количества в Швейцарии. Главная причина такого расхождения кроется в способе финансирования расходов на медицинские услуги. Если в Швейцарии только около 40% расходов осуществляются на рыночных условиях, в Сингапуре таких расходов 68%. 94% расходов осуществляется в виде наличных платежей, а в Швейцарии – 76%. Эксперты уверяют, что успех сингапурской модели обеспечен за счет гораздо большей свободы выбора потребителей.

На долю правительства приходится менее трети всех расходов. Это значит, что каждый человек должен нести ответственность за свое здоровье сам, чтобы не допустить ухудшения качества услуг и их дороговизны. Транзакции

должны осуществляться непосредственно между врачами и пациентами, а не между правительством и посредниками в лице страховых компаний. Правительство предоставляет поддержку небольшой части реально нуждающегося населения, которым не хватает средств

В отличие от Швейцарии философия системы здравоохранения Сингапура четко основана на индивидуальной ответственности, а правительство играет вспомогательную роль. Главное его достижение – это создание условия для развития современной стабильной финансовой системы.

Жители Сингапура могут покупать медицинскую страховку в частных компаниях, которые получили лицензию на оказание данных услуг.

Наконец, правительство Сингапура создало Medifund⁴ - фонд для оказания поддержки малообеспеченным гражданам по покупке медицинских услуг. Получение ресурсов из него возможно при доказательстве того, что доход меньше установленного минимума. Для финансирования медицинских услуг используются проценты, полученные на капитал фонда, а не основные средства. Средствами Medifund пользуются около 10% населения страны.

Роль государства в системе здравоохранения Сингапура остается высокой, но система стимулов, которая создана в этой стране, позволяет сдерживать госрасходы на низком уровне при сохранении высокого качества всей системы. Комбинация таких факторов, как обязательная система медицинских сбережений, ограничение на суммы, которые могут использоваться на покупку медицинских услуг, требования совместного финансирования со стороны граждан, свобода выбора дополнительной медицинской страховки создала благоприятную ситуацию в сфере здравоохранения. Каждое медицинское учреждение информирует клиентов о стоимости своих услуг (консультация, обследование, лечение).

Литература

1. Алексеев В.А. Варганян Ф.Е., Шурандина И.С. «Оценка систем здравоохранения с позиций Всемирной организации здравоохранения» // Здравоохранение. 2009. №11
2. Антропов В. Здравоохранение в Германии: исцеление для всех / В. Антропов // Современная Европа. 2006. №3.
3. Антропов В.В. Медицинское страхование в Германии / В.В. Антропов // Проблемы управления здравоохранением. 2005. №4.
4. Комаров Ю.М. Медицинское страхование: опыт зарубежного здравоохранения / Ю.М. Комаров // Вестник государственного социального страхования. 2005. №1
5. Шейман И.М. Система стратегической закупки медицинской помощи: международный опыт и его значение для российского здравоохранения / И.М. Шейман // Здравоохранение. 2006. №4.
6. Экономика здравоохранения/ Материалы научно-практической конференции // Под общ. ред. О.В. Кравченко (Россия) и А. Фишер (Германия) – Новосибирск: Издательство НГТУ, 2012.

магистрант Ахметов А.Б.

Специальность «Менеджмент» АО «Финансовая академия», Казахстан

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В РК

Оплата труда – один из самых важных и сложных участков работы, требующий точных и оперативных данных. Достаточно большая доля бухгалтерской работы приходится на организацию учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях, как частного сектора экономики, так и бюджетной сферы Республики Казахстан. Поэтому организация грамотного учета расчетов с персоналом в современных условиях является весьма актуальной проблемой для многих предприятий. Ввиду многообразия форм и систем оплаты труда, постоянно изменяющейся законодательной базы в этой области, а также целого ряда особенностей расчетов с персоналом существуют различные трудности и проблемы в бухгалтерском учете расчетов с персоналом по оплате труда. Это определяет актуальность и практическую значимость исследования учетных аспектов с точки зрения возможности снижения ошибок и улучшения работы бухгалтерских служб предприятий. [1]

Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и (или) коллективные результаты труда.

Бестарифная система оплаты труда основывается на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от критериев и на принципах оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

Смешанная система оплаты труда может содержать элементы как тарифной, так и бестарифной систем оплаты труда.

Для усиления заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда.

Система оплаты и стимулирования труда работников определяется условиями коллективного договора, трудового договора и (или) актами работодателя.

Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы (относительно постоянной части заработной платы) не менее 75 процентов в среднемесячной заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

Система оплаты труда работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета и сметы (бюджета) [Национального банка](#) Республики Казахстан, устанавливается нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Условия оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний и акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, определяются на основе Типового положения, утвержденного Правительством Республики Казахстан.

Порядок рассмотрения и согласования параметров системы оплаты труда работников организаций, на услуги (товары, работы) которых вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), устанавливается уполномоченным государственным органом по труду (МТСЗН).

Условия оплаты труда, определенные трудовым, коллективным договорами, соглашениями, актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан [3].

В механизме совершенствования системы оплаты труда в бюджетном секторе важное место принадлежит мотивации труда, поиску и внедрению новых форм материального стимулирования работников, т.е. созданию таких условий, которые бы способствовали повышению эффективности и качества их труда, возможности его реальной и объективной

оценки, а также отработке механизма дифференцированного подхода к оплате труда работников бюджетной сферы. В этой связи предложена методика оценки деятельности государственных организаций по индикативным показателям, которые позволяют проводить дифференцированную оплату труда работников бюджетной сферы в зависимости от конечных результатов [2].

Совершенствование системы оплаты труда работников государственных организаций должно проводиться параллельно с расширением использования других управленческих методов повышения эффективности профессиональной деятельности работников бюджетной сферы и качества оказываемых услуг. В целях практического внедрения современных принципов управления качеством на уровне государственных организаций даны рекомендации по совершенствованию в организациях бюджетного сектора управления качеством оказываемых услуг.

Литература:

1. Тулеметова, А.С. Оплата труда : учеб. пособие / А.С. Тулеметова; Алматы: Экономика, 2010. – 170 с.
2. Абиева А.Т «Совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы» ЕНУ им. Л.Н.Гумилева
3. Агентство Республики Казахстан по делам государственной службы. Оплата труда на государственной службе зарубежных стран и казахстанский опыт [www.kyzmet.kz]

магистрант Бабакумаров Е.Ж.

Специальность «Менеджмент» АО «Финансовая академия», Казахстан

ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

В качестве примера европейских исследований по данной проблематике можно привести исследования мотивации труда в Финляндии, выполненные Тапани Алкулой. Он замечает, что для работников организация, в которой они трудятся, является местом проведения значительной части времени и поэтому представляется интересным окружение, в котором хотели бы работать люди, и их ожидания по поводу работы. Весь универсум таких ожиданий автор обозначает понятием «ориентация на работу» («work orientation»). Эта проблема имеет два аспекта [1].

1. Количественный аспект – какое место жизни занимает работа или «центральность работы» («centrality of work»). Алкула выделяет несколько доминант, определяющих его:

А. Рабочее время. Автор делает важную оговорку, что было бы неправильно говорить о прямой корреляции рабочего времени и места, которое работа занимает в жизни.

Б. Семейный статус. Чем большее значение имеет семья (если она имеется), тем меньше внимание уделяется работе, и наоборот.

В. Половой аспект. Влияние пола может быть интерпретировано как индикация традиционных половых ролей не только внутри семьи, но и в более общем смысле как показатель полового женского или мужского самосознания, самоидентификации независимо от семейного статуса.

Рассмотрим также проблему соотношения работы и досуга. Здесь используются данные по Швеции и Финляндии, которые показывают, что в обеих странах значение работы в жизни имеет тенденцию к снижению. В Швеции это ведет к увеличению роли досуга, а Финляндии из – за сильной протестантской политики – к повышению роли семьи.

2. Качественный аспект. Здесь используется понятие «работа для вознаграждения» и ставится вопрос, какого рода вознаграждение превалирует. Для разработки этой проблемы Алкула кратко обращается в прошлое. Для древних греков, по его мнению, работа не была чем – то унижительным, так как она была естественна и приносила пользу, красоту и счастье, но для афинянина была бессмысленной идея считать работу самоцелью.

3. Как мотивировать участников проекта и при этом не выйти за рамки бюджета?

Суть системы состоит в том, что из списка возможных социальных льгот компенсационного пакета (медицинская страховка, служебный автомобиль, средства связи, пользование социальной инфраструктурой компании, etc.), каждый работник может выбрать в рамках установленного для него лимита такие льготы, которые для него наиболее интересны. При этом каждая льгота «стоит» определенное количество баллов; для каждой должностной позиции также установлено максимально возможное количество используемых баллов. Основные преимущества системы для компании заключается в том, что при расширении возможности выбора социальных льгот расходы на них не возрастают, для работников – в возможности и праве выбора в соответствии со своими индивидуальными потребностями.

На первом этапе руководителям структурных подразделений было предложено разделить всех участников проекта на следующие категории:

Категория А. Ключевые компоненты проекта. Работники, участие которых в проекте определяет его успешность. Вносят очень большие объемы информации. Продолжительность рабочего дня по фактическому состоянию в 1 квартале 2005г. составило от 14 часов и более;

Категория В. Работники, которые активно участвуют во внесении данных в R/3 или осуществляют техническое обслуживание системы. Продолжительность рабочего дня по фактическому состоянию в 1 квартале 2005г. составило от 10 до 14 часов.

Категория С. Работники, которые принимают участие в процессе внесения данных и в обслуживании системы в рамках стандартной продолжительности рабочего времени. Участие в проекте для данной категории работников не приводит к существенному росту трудозатрат.

Учитывая изложенное, в процессе подготовки обращений к работникам были соблюдены следующие правила:

* обращение к каждому участнику по имени и отчеству, при этом реквизиты участника проекта не были занесены в бланк обращения от руки, каждое обращение, по сути, было индивидуальным письмом от имени генерального директора конкретному работнику;

* в содержание обращения содержал фотографию первого руководителя (для усиления эффекта индивидуального контакта);

* в содержание обращения были обозначены цели проекта и выгоды от его внедрения для каждого работника; кроме этого, перечислены возможные риски для предприятия, возникающие в связи с нарушением сроков осуществления проекта;

* в тексте обращения генеральный директор принимал на себя обязательства перед конкретным работником, т.е. фактически заключал с работником дополнительный договор.

В итоге предпринятые меры позволили успешно внести все необходимые данные для формирования бухгалтерской и финансовой отчетности в систему SAP R\3 в установленные сроки, завершить проект (а, следовательно, достичь основной цели); кроме этого, они позитивно повлияли на удовлетворенность работников трудом в Обществе.

Литературы:

1. Иванов А. П. Менеджмент: учебник для вузов / А. П. Иванов. - СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2012. - 439 с. - (Высшее профессиональное образование).
2. Манохина В. А. функции современного менеджмента / В. А. Манохина // Научное обозрение. -2015. -N 3. - С. 36-40.

магистрант Баймухаметов А.Т.

Специальность «Менеджмент» АО «Финансовая академия», Казахстан

МОДЕЛИ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН И ЗА РУБЕЖОМ

Молодежь в Казахстане составляет 29% населения, доля сельской молодежи составляет 44% от общей численности молодёжи. В условиях трансформации казахстанского общества, а также дальнейшего стратегического развития страны государственная молодежная политика приобретает большое значение, в контексте формирования конкурентоспособного здорового молодого человека.

В 2010 году, провозглашенном Международным годом молодежи, число молодых людей в мире достигло 1 миллиарда 822 миллионов человек, четверть населения всего мира, представляя, колоссальный ресурс, определяющий будущее социальной сферы, экономики и здравоохранения. Ежегодные отчёты ВОЗ по заболеваемости, смертности среди молодых людей, свидетельствуют о наличии тенденций к ухудшению медико-социального положения данной когорты [1]. Провести сравнительный анализ национальных моделей медико-социальной поддержки молодых людей на примере Республики Казахстан, Австралии и США, с оценкой деятельности организаций-провайдеров, предоставляющих медико-социальные услуги для молодежи. Был проведен анализ нормативно-правовой базы, регламентирующей медико-социальную поддержку молодых людей Республики Казахстан, Австралии и США.

В Австралии и США система нормативно-правового регулирования, регламентирующая охрану здоровья и социального благополучия молодежи имеет свою специфику в отличие от Казахстана. Так как обеспечение непосредственно медицинской помощью в этих странах происходит на базе программ государственного и частного медицинского страхования. Вследствие чего, многие медико-социальные риски для молодежи все еще остаются вне программ правительства и остаются на попечение только международных конвенций по защите человеческих прав.

Так в Австралии действуют «Закон о правовой помощи», основанный на Законе о Правах Человека и базированная на Законе о Системе Здравоохранения Национальная Система медицинского страхования MediCare. Программу частного страхования обеспечивает фонд MedibankPrivate. Нормативно-правовое регулирование вопросов здоровья молодежи и социальной поддержки обеспечивается через общие акты. Среди государственных организаций обеспечивающих бесплатную медицинскую, социальную и психологическую помощь для молодежи (без участия системы MediCare) Союз Молодежного Здравоохранения, Организация планирования семьи и Сексуального Здоровья, Центр Сексуального Здоровья Канберра, Австралийская Общественная Медицинская Помощь. Реализуется Государственная программа Закон о Молодежи: Планы на 2009-2014 годы в рамках Национальной Политики, ставящая перед собой, задачи формирования здорового поколения и в здоровой нации в будущем [3].

В США в 2010 году проведена реформа Системы здравоохранения. Благодаря изменениям в системе, регламентирующие действия обеспечиваются двумя основными нормативно-правовыми актами: специальный раздел PublicHealth ServiceAct 2714 посвященный молодежи и в дополнение к нему раздел 1001 ActTheAffordableCareAct. Основные инновации в том, что с 26 сентября 2010 года лица до 26 лет могут оставаться в плане страхования родителей (Medicare/Medicaid) или добавляться к нему. Это ориентировано на охват выпускников ВУЗов и колледжей, так как многие из студентов остаются вне частных программ студенческого страхования. Непосредственно студенческое медицинское страхование регламентирует одноименный Закон, действующий с 11 февраля 2011 года 9981P. Под его действие попадают около 3 миллионов студентов по всей стране. Среди молодежных организаций широкое распространение получили спортивные организации, центры Молодежной политики и различные проектные Учреждения, поддерживаемые Департаментом Здравоохранения и Социальных служб США (HHS). Так в штате Нью-Йорк действует, поддерживаемая местным правительством программа медицинского страхования для лиц до 19 лет. Работают Общинные Центры Здравоохранения: американских индейцев, коренных жителей Аляски.

Резюмируя вышеизложенное, можно заключить, что в США реализуется неконсервативная модель молодежной политики, предоставляющая государственную помощь наименее защищенным категориям молодежи при жесткой регламентации порядка расходования средств и категорий получаемой помощи. Этим американская модель в сходна с австралийской, которая, чётко дифференцирует государственное и частное страхование молодежи (MediCare и MedibankPrivate) в рамках общего страхования. Обе модели принципиально отличаются от казахстанской, долей неправительственного участия. Независимо от модели здравоохранения, широкой распространенности медико-социальных организаций, здоровье, социально-психологическая поддержка молодежи все еще остро нуждаются в глобальном изучении.

Литературы:

1. ВОЗ "Мировая статистика здравоохранения", 2015г. <http://www.who.int/>
2. Государственная программа развития здравоохранения на 2011-2015 годы «Саламатты Қазақстан» от 29 ноября 2010 года
3. Козлов К. США: краткий обзор реформы здравоохранения; Сбербанк России 2010

магистрант Гатин Р.Ф.

Специальность «Менеджмент» АО «Финансовая академия», Казахстан

МЕДИЦИНСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СПЕЦИФИКА И ПОДХОДЫ

В последнее время интерес к медицинскому менеджменту резко возрос. Теоретики и практики дискутируют на тему того, каким должно быть управление медицинскими учреждениями. Наибольшая часть трудов в данной сфере посвящена проблемам управления медицинскими учреждениями государственной формы собственности. Исследователи сходятся во мнении, что управление медицинскими учреждениями требует особого подхода ввиду специфичности выпускаемого на рынок продукта – медицинской услуги. Социальная значимость медицинского бизнеса диктует применение особых методов менеджмента и маркетинга. С каждым годом в стране стабильно увеличивается сектор коммерческих медицинских услуг, и население все больше адаптируется к их «платности». Однако менталитет значительной части населения до сих пор не позволяет принять платную медицину как факт. Внутри медицинских учреждений происходит трансформация функций главного врача в управленческие, что заставляет находить пути повышения управленческой квалификации, обусловленной требованиями растущего рынка медицинских услуг.

Управление коммерческими учреждениями здравоохранения носит более гибкий характер, по сравнению с государственными, ввиду отсутствия подотчетности финансирующим органам. Сегодня частные медицинские учреждения составляют сильную конкуренцию государственному сектору благодаря возможности обеспечить не только высокое качество услуг, но и высокий сервис.

Медицинский менеджмент – это применение комплекса специальных принципов, подходов, методов и средств управления организациями системы здравоохранения различных форм собственности, направленная на удовлетворение следующих целей: максимизацию прибыли от коммерческой медицинской деятельности; повышение качества жизни населения; достижение

социальной гармонии, связанной с реализацией права гражданина на качественную медицинскую помощь; повышение доступности медицинской помощи. Взаимодействуя в совокупности, данные факторы приводят к торможению развития рынка медицинских услуг. Основной проблемой формирующейся сферы коммерческого здравоохранения является отсутствие достаточного финансирования. Для развития и повышения конкурентоспособности коммерческой клиники необходимы значительные инвестиции, учитывая инновационный характер современных медицинских услуг. Платежеспособный спрос на дорогостоящие высокотехнологичные медицинские услуги остается на низком уровне, поэтому приобретение медицинскими учреждениями инновационного оборудования, помещений, обучение медицинского персонала являются для большинства коммерческих клиник не только недостижимым, но и нерентабельным решением [1].

В условиях сложившейся ситуации с реинвестированием основных фондов происходит активное формирование сектора консультативных услуг, оказание которых не требует значительных капиталовложений. В практику таких учреждений входит направление на диагностические и лабораторные исследования (рентгена, эндоскопия, энцефалограмма, гормональные исследования) в государственные диагностические центры. Наиболее доступным оборудованием, которое есть практически в любой коммерческой клинике, являются ультразвуковой сканер и электрокардиограф. Однако медицинская техника как в государственных, так и в частных структурах не всегда новая, и качество ее показаний в некоторых случаях оставляет желать лучшего. Сдерживающим фактором для развития платной медицины является и проблема помещений. Максимально ощутима она в крупных городах, но и в регионах трудно подыскать подходящее здание по причине отсутствия соответствующих требованиям санитарных стандартов помещений.

Для большинства частных клиник является невозможным строительство собственных зданий ввиду высокой затратности. В свою очередь, отсутствие подходящего помещения не позволит клинике получить лицензию на медицинскую деятельность, даже если соблюдены прочие лицензионные требования (наличие оборудования, квалификации кадров и т.д.).

Поэтому основная практика – это аренда частными клиниками необходимых площадей. Коммерческие медицинские центры смогут составить государственному сектору достойную конкуренцию только тогда, когда приблизятся к нему по своему оснащению. Развитая материально-техническая база частной клиники позволяет организации направлять поток пациентов внутри, не отправляя его во внешние структуры, и тем самым теряя значительную часть прибыли [2].

Западная модель медицинского менеджмента может частично применяться в современных условиях, способствуя повышению гибкости реагирования на динамику внешней среды. Западные методики должны применяться не путем прямого копирования, а внедряться с учетом исторически сложившихся отраслевых особенностей здравоохранения и дополняться эффективными подходами, успешно реализуемыми в российской практике. Эффективная система медицинского менеджмента, базирующаяся на разделении полномочий главного врача и директора, позволит повысить доступность и качество медицинской помощи.

Литературы:

1. Голубева М.Л. Медицинский менеджмент: специфика и подходы // Российское предпринимательство. — 2015. — № 4-2 (182). — с. 126-129. — URL: <http://bgscience.ru/lib/6824/>
2. Габуева Л.А., Щепин О.П. Организация и экономика предпринимательской деятельности в здравоохранении / под ред. Стародубова В.И. – М.: МЦФЭР, 2016.

магистрант **Жантилов А.А.**

Специальность «Менеджмент» АО «Финансовая академия», Казахстан

АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭТАП РАЗРАБОТКИ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ

Анализ внешней и внутренней среды в любой организации проводится постоянно в различных формах. Он является основой для принятия любых решений о деятельности организации. В данной статье речь идет о методах анализа, которые можно применять целенаправленно и систематически, чтобы получить информацию, необходимую как для стратегического планирования, так и для оценки успешности реализации стратегии.

"Среда" или "окружение" организации - совокупность всех внешних и внутренних факторов, влияющих на деятельность этой организации. Анализ внешней и внутренней среды позволяет получить информацию, необходимую как для стратегического планирования, так и для оценки успешности реализации стратегии. На основе данных этого анализа определяются цели и стратегии организации, и, в меньшей степени, ее миссия.

Цель этапа - уяснить положение и определить перспективы развития компании на долгосрочный период путем выявления внешних возможностей и угроз с учетом внутреннего потенциала компании.

Перед проведением анализа среды необходимо иметь в виду, что имеется неограниченное количество сведений, не все из которых одинаково полезны при принятии решений. Поэтому, чтобы ограничить затраты времени, сил и финансовых средств на проведение анализа среды, необходимо найти "фильтры" для определения нужной информации (релевантной информации). Такими фильтрами служат миссия, цели и стратегии организации. Но стратегическое планирование как раз и служит для их разработки, поэтому речь может идти о том, что перед началом анализа среды необходимо получить приблизительную формулировку миссии и, желательно, целей организации [1].

Практически так всегда и происходит, только часто миссия и цели организации не формулируются в явном виде, а только понимаются "на

интуитивном уровне". Поэтому крайне желательно получать эти формулировки письменно, чтобы избежать их неоднозначного толкования и иметь возможность точно определить, какая информация из окружения организации имеет значение, а какая не имеет.

Анализ среды является важнейшим процессом стратегического управления. На основе данных этого анализа определяются цели и стратегии компании, и уточняется ее миссия.

Анализ внешней среды проводится для:

определения возможностей, на что может рассчитывать предприятие, если оно успешно поведет работу;

выявления угроз, осложнений, которые будут ждать предприятие, если оно не сумеет вовремя отвести негативные влияния окружения.

Внешняя среда состоит из "ближнего окружения" и "дальнего окружения". Ближнее окружение включает в себя клиентов, акционеров, поставщиков и конкурентов организации, дальнее окружение - все остальные заинтересованные группы (государство, общество и т.д.). В первую очередь анализируется ближнее окружение (отрасль), однако в условиях нашей страны очень важным фактором также является анализ действий органов государственной власти.

Анализ внешней среды помогает контролировать внешние по отношению к фирме факторы, получить важные результаты (время для разработки системы раннего предупреждения на случай возможных угроз, время для прогнозирования возможностей, время для составления плана на случай непредвиденных обстоятельств и время на разработку стратегий). Для этого необходимо выяснить, где находится организация, где она должна находиться в будущем и что для этого должно сделать руководство [2].

Разработка маркетинговой стратегии компании может быть организована как силами сотрудников компании, так и с привлечением внешних специалистов к выполнению отдельных работ. Для разработки маркетинговой стратегии необходимо выполнить следующие задачи:

Провести анализ внешней среды и оценить рыночное положение и текущую маркетинговую стратегию компании.

Оценить состояние маркетинговой деятельности внутри компании (организация маркетинговой деятельности, маркетинговая информационная система, полнота выполнения функций маркетинга).

Провести вводное совещание рабочей группы, на котором обсудить и принять терминологию и подходы, которые будут использоваться в процессе разработки стратегии, утвердить план работ.

Выделить бюджет на проведение данных работ.

Дальнейшие действия по разработке маркетинговой стратегии определяются на основании плана работ [3].

Для того, чтобы разрабатываемая маркетинговая стратегия не осталась "только документом", а стала действующим инструментом управления, необходимо разработать и применять процедуру отслеживания достижения поставленных целей и информирования сотрудников компании о результатах деятельности в сфере маркетинга.

Литературы:

1. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент . - СПб: Питер, 1999. - 896 с.
2. Бурмистров А.Н. Разработка стратегии развития. Учебные материалы. СПб, Решение, 2013.
3. <http://decision.ru/materials/seminar/index/>

магистрантка Касенова Э.Н.

Специальность «Менеджмент» АО «Финансовая академия», Казахстан

ЗАРУБЕЖНЫЕ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Многие авторы отмечают, что в 80-е годы в американском менеджменте произошли существенные изменения, которые обусловили переход к новым структурам управления и перераспределению приоритетов при принятии управленческих решений, в том числе и касающихся управлению персоналом. На первый план в крупнейших компаниях теперь выдвигаются задачи стратегического планирования, основанного на постановке реализации долгосрочных целей. тем не менее кадровая политика в американских фирмах, как нам удалось проследить из источников литературы, строится на более или менее одинаковых принципах по следующим направлениям.

Подбор кадров. Общими критериями по подбору кадров являются: образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе. Руководящие кадры в фирме назначаются. Особую трудность вызывают обеспечение квалифицированными рабочими кадрами по таким профессиям как наладчики, инструментальщики, ремонтный персонал.

Существует нехватка квалифицированных младших управленческих кадров – мастеров и начальников участков. Это, как считает М.В.Грачев, — обусловлено высокими требованиями и ответственностью; недостаточным моральным и материальным стимулированием; нежеланием квалифицированных рабочих занимать должности мастера; повышением требований к этой работе в области техники и человеческого фактора.

Внедрение автоматизации в производство создает устойчивость, стабильность. Хотя компьютеры и требуют творчества от немногих лиц, они означают стандартизацию работ для многих работников [1].

Теперь обратимся к Японии. Но прежде заметим, что американский стиль управления существенно отличается от японского. Так, в американских компаниях ответственность каждого работника четко определена, и каждый руководитель несет личную ответственность за выполнение установленных показателей в условиях директивного планирования, в то время как в японских компаниях предусматривается коллективная ответственность за выработку, принятие и исполнение решений. Другая особенность состоит в том, что зарубежные филиалы американских корпораций более свободно используют капитал, технологию, управленческий опыт материнской компании. В правовом отношении подавляющее большинство зарубежных фирм американских ТНК – это дочерние компании, подчиняющиеся местным законам, тогда как у японских ТНК преобладают филиалы со 100% участием японского капитала и полным контролем за их деятельностью со стороны материнской компании. Особенностью организации управления в компаниях Японии является то, что они первостепенное значение придают совершенствованию стиля и методов управления. Японские компании, как правило, более централизованы, чем американские и западноевропейские. Однако в рамках высокой централизации широко распространены принципы согласования, координации действий, выработки и принятия решений после их тщательного предварительного обсуждения и одобрение исполнительским звеном [2].

Считается, что японский стиль управления, основанный на принятии групповых решений, является более эффективным, поскольку предполагает:

участие среднего звена управления в выработке решений путем согласования и обсуждения проектов решений не только с руководителями, но и с персоналом соответствующих подразделений;

соблюдение принципа единогласия в принятии решений;

использование специфической системы управления персоналом, предусматривающей в основном пожизненный наем работников, продвижение по службе и повышение заработной платы за выслугу лет, социальное обеспечение по старости и болезни;

постоянное совершенствование искусства управления, в том числе – управления персоналом [3].

Можно выделить следующие основные принципы японского типа управления:

переплетение интересов и сфер жизнедеятельности фирм и работников: высокая зависимость работника от своей фирмы, представление ему значительных специальных гарантий и благ в обмен на преданность фирме и готовность защищать ее интересы;

приоритет коллективного начала перед индивидуализмом, поощрение кооперации людей внутри фирмы, в рамках разного рода небольших групп, атмосфера равенства между работниками независимо от занимаемых постов;

поддержание баланса влияния и интересов трех основных сил, обеспечивающих функционирование фирмы: управляющих, остальных работников и инвесторов;

способ формирования связей между фирмами – деловыми партнерами, в том числе между поставщиками и покупателями продукции.

Таким образом, система управления персоналом в Японии предполагает гарантии занятости; привлечение новых работников, их подготовку; оплату труда в зависимости от стажа работы; гибкую систему заработной платы.

Литературы:

1. «Алексеева М. М. Планирование деятельности фирмы: Учебно—методическое пособие. М.: Финансы и статистика, 2003.
2. Большаков А. Менеджмент: пути развития организацией. Уч. пособие/СПБ: Питер, 2000.
3. Сафонов Н. А. Экономика организации (предприятия): учебник –М. Экономистъ, 2003.

магистрант Ли А.И.

Специальность «Менеджмент» АО «Финансовая академия», Казахстан

УПРАВЛЕНИЕ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Главной задачей данный момент является выработка эффективных стратегических решений для казахстанских медицинских организаций в условиях нестабильной экономики. В современном этапе наиболее актуальные вопросы, касающиеся организации управленческих процессов в медицинских учреждениях: менеджмент качества - универсальный инструмент развития организации; система мотивации и оплаты труда топ-менеджмента; опыт управления медицинскими организациями в условиях кризиса и другие вопросы.

Информатизация здравоохранения - это одно из наиболее динамично развивающихся направлений в здравоохранении. Мировой опыт подтверждает необходимость создания комплекса информационных систем, содержащих полную, достоверную и активную информацию. С введением ЕИСЗ население и медработники в нашей стране получили ряд преимуществ: движение медицинской информации следует за пациентом, свободный выбор медицинской организации, равный доступ к медицинской помощи независимо от места нахождения.

Реализация государственной программы «Информационный Казахстан-2020» - широкое внедрение информационных технологий в системе здравоохранения, способное вывести на новый уровень качество оказываемой медицинской помощи. Технологии позволят проводить мониторинг состояния пациентов на расстоянии, лучше распределять информацию среди пациентов (особенно в отдаленных районах) среди инвалидов и лиц пожилого возраста [1].

Для всех медицинских организаций приоритетным является процесс компьютеризации: новые технологии внедряются и в отделе кадров, бухгалтерии, отделах статистики, в лабораториях и диагностических отделениях.

Всегда считалось, что система здравоохранения - это не торговая система, но оказывается, что медицинская услуга сегодня - это товар, который также

необходимо правильно преподнести и продать. Деятельность топ-менеджера должна быть направлена на управление организацией в целом, от качества решений зависит судьба бизнеса, поэтому создание эффективной системы оплаты труда - это задача № 1. Она позволит удержать ключевых специалистов и нацелить их на успешном решении стратегических задач.

Современная оплата труда включает в себя не только материальные, но и нематериальные мотивации, которые являются важнейшим стимуляционным фактором группы работников, для которых ориентация на общение, принадлежность к определенному сообществу, признание их заслуг и престиж проявляются сильнее, чем ориентация на денежное вознаграждение.

В соответствии с классификацией, принятой американской ассоциацией специалистов по оплате труда («World at Work»), система мотивации любой категории сотрудников, в том числе и топ-менеджеров, включает постоянную заработную плату, переменную часть или бонусы, социальный пакет и нематериальное стимулирование.

Период работы, за который можно оценить деятельность того или иного сотрудника различен. Если для сотрудников нижнего уровня период оценки может колебаться от месяца до квартала, то для руководителя высшего звена данный отрезок времени составляет от 1 года до 3-х лет. Система мотивации топ-менеджера должна быть ориентирована на достижение целей, представленными собственниками бизнеса, в то время как остальной персонал ориентирован на решение локальных внутренних задач.

Целью государственной политики в области здравоохранения является формирование системы, обеспечивающей доступность и качество медицинской помощи. Для достижения поставленной цели необходимо решить задачи укрепления кадрового потенциала, повышения качества профессиональной подготовки медицинских работников. Качественное управление медицинской организацией сегодня становится решающим фактором для его сохранения и развития. Ключевой фигурой в этом процессе является грамотный топ-менеджер, который должен обеспечить слаженную и эффективную работу медицинского персонала клиники [2].

При этом главная цель эффективной системы оплаты труда топ-менеджмента - удержание толкового руководителя через обеспечение его удовлетворенностей (заработная плата, карьерный рост и т.д.), мотивация его на

результативный труд. Качественный топ-менеджмент - это успешный бизнес. Современный мир диктует, чтобы в каждой медицинской организации был такой специалист.

В государственной модели здравоохранения положительными сторонами является обеспечение доступа к медицинской помощи всем слоям населения, ориентация на профилактику заболеваний, государственный контроль за условиями оказания медицинской помощи, эффективное воздействие на заболеваемость особо опасными инфекциями.

Интеграция казахстанской экономики в мировую экономику, масштабы и характер деятельности системы социальных институтов, в том числе системы здравоохранения, требует нового подхода к организации управления. Ее практическое воплощение, а также новые институциональные условия функционирования системы здравоохранения требуют развития системы здравоохранения на основе разработки новых идей, правовых норм, нормативных процедур и реализующих их механизмов, а в целом - качественных системных преобразований сектора здравоохранения Казахстана.

Литературы:

1. Государственная программа "Информационный Казахстан - 2020" от 19 марта 2010 года № 957
2. «Управление медицинской организацией в условиях кризиса» Казахстанский фармацевтический вестник, Информационно-аналитическая газета от 18 февраля 2017 года

К.е.н. Маркович І. Б.

Тернопільський національний технічний університету імені Івана Пулюя

БРЕНДИНГ В СИСТЕМІ МАРКЕТИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Економічний розвиток національної економіки сьогодні, з однієї сторони, визначається інституційними особливостями функціонування держави, з іншої – безпосередніми результатами роботи підприємницьких структур як суб'єктів економічної активності. Лише поєднання в одному векторі національних стратегій розвитку та реалізація можливостей бізнесу може дати єдиний позитивний ефект.

Одним із елементів системи забезпечення довгострокового успішного функціонування підприємств є наявність сильного бренду, який здатен привертати споживачів до продукції компанії та формувати довгострокову лояльність до нього. Тому питання оновлення маркетингових технологій відповідно до інноваційних підходів є предметом численних досліджень та дискусій.

Поняття бренду стосується не тільки рівня підприємницьких структур. Можна говорити про бренд особистості, бренд населеного пункту, регіону та держави в світовому просторі, що сьогодні набуває особливої актуальності, зважаючи на віртуалізацію соціального та економічного життя.

Зрозуміло, що брендоутворення підприємства як процес відбувається у відповідності з тенденціями не тільки внутрішнього середовища організації, а й зовнішнього, яке є більш турбулентним та складно прогнозованим. Рівень капіталізації бренду значною мірою буде залежати як від стану компаній-конкурентів, так і від особливостей фінансових ринків та поведінки споживачів.

Сьогодні межа між внутрішнім та зовнішнім середовищем функціонування підприємства є доволі умовною, адже воно не може вважатися автономною одиницею економіки, яка є абсолютно самостійною у прийнятті рішень та формуванні сфери свого функціонування.

Інституційна інфраструктура формується законодавчою діяльністю держави у сфері фіскального регулювання, порядку видачі дозволів та ліцензій

на окремі види діяльності, порядком реєстрації та ліквідації бізнесу і т.д. Саме якість інфраструктурного забезпечення визначає базові можливості підприємств досягти економічного успіху на ринках.

Разом з тим, підприємства не можуть довгий час утримувати свої конкурентні позиції, не враховуючи тенденцій у процесах формування та підтримки брендів. Ринок набув очевидних ознак конкуренції брендів, а не окремих продуктів.

Адаптивність як ознака економічної системи не завжди може бути оцінена кількісно та точно прогнозована. Проте, підприємство, яке володіє широким інструментарієм реакцій на виклики зовнішнього середовища, потенційно є більш стійким на глобальних ринках.

На наш погляд, змінити фактори зовнішнього середовища буває практично неможливо, проте можна використати ті можливості, які відкривають перед підприємством процеси глобалізації або локалізації. Ці потенційні вигоди повинні бути закладені у стратегію брендоутворення, програми підтримки та розвитку бренду компанії.

Великі міжнародні та транснаціональні компанії дуже чутливо реагують на відмінності споживачів різних територіальних або сегментних ринків, тому спостерігається намагання адаптуватися до локальних очікувань через різні механізми брендингу.

Сьогодні «виграють» ті компанії, які вчасно розпізнають очікування кінцевих споживачів окремих сегментів ринку та створюють продукт, що враховує ці персоналізовані вимоги.

Якщо раніше вважалося, що брендинг – це прерогатива великих компаній через необхідність вкладання значних фінансових ресурсів в процеси брендоформування, в час інтернет-технологій, е-маркетингу ці витрати значно знижуються і процеси брендингу стають доступними та необхідними й для невеликих компаній. Навіть малі та середні підприємства можуть концентруватися на певних нішевих ринках, які часто повторюють тенденції розвитку багатосегментних ринків, проте в менших масштабах.

Література:

1. Jean-Noël Kapferer / Kapferer J.-N. // The New Strategic Brand Management: Creating and Sustaining Brand Equity, Long Term Kogan Page Publishers, 2008, p. 321
2. Bhimrao M. Ghodeswar Building brand identity in competitive markets: a conceptual model [Electronic resource] / Ghodeswar Bhimrao M // School of Management, Asian Institute of Technology, Klong Luang, Pathumthani, Thailand, p.1 . – Electronic resource. – Mode of access: World Wide Web: Access: http://www.iei.liu.se/fek/svp/mafo/artikelarkiv/1.310120/Building_brand.pdf (viewed on March 5, 2017). – Title from the screen.

**Кулініч І.М., магістрант спец. 075 "Маркетинг",
к.е.н., доц. Белова Т.Г.**

Національний університет харчових технологій, м. Київ, Україна

ОБНОВЛЕННЯ МОДЕЛІ AIDA: A5

Система AIDA (Attention – Увага, Interest – Інтерес, Decision – Рішення або Desire – Бажання, Action – Дія) практично не розвивалася з моменту свого створення в 1898 році. Елмо Льюїс використовував її для опису послідовності реакції споживача, що призводять до прийняття рішення про придбання товару або послуги [2]. Сам процес прийняття рішення про купівлю описаний також Ф.Котлером і містить п'ять етапів, які послідовно проходять споживачі.

Довгий час саме на модель AIDA орієнтувалися керівники компаній при розробці бренду або реклами. Але настав час визнати, що вона остаточно застаріла і вже не підходить як механізм привабливості сучасних споживачів. Оскільки вони більше обізнані з товаром, засоби їх залучення до бренду повинні бути більш привабливими. Треба діяти за новими правилами, створювати лояльну клієнтську базу і тоді можна розраховувати на успіх.

У своїй останній книзі «Marketing 4.0» Філіп Котлер запропонував нову систему з урахуванням впливу сучасних технологій. Його нова модель складається з 5A:

Aware – Знайомство;

Appeal – Оцінка;

Ask – Питання;

Act – Дія;

Advocate – Пропаганда[1].

Це необхідне оновлення моделі AIDA дозволяє реалізовувати підхід з оцінкою всієї воронки продаж.

Розглянемо всі складові нової моделі.

Aware – Знайомство.

На даному етапі клієнти пасивно знайомляться з брендом, рекламою або впливом авторитетів, сім'ї або друзів.

Appeal – Оцінка.

Аналізуючи послання бренду, клієнти задіють або короткострокову, або довгострокову пам'ять. На цьому етапі в їх створенні звужується список брендів до найбільш пам'ятних. При цьому на перше звернення до бренду значно впливає співтовариство. У традиційній моделі AIDA цей сфокусований на клієнті етап відсутній.

Ask – Питання.

На цьому етапі споживачі вивчають бренди, на яких вони зупинилися. Вони збирають інформацію в медіа, у друзів, членів сім'ї та в самих брендів. Споживачі активно взаємодіють один з одним у відносинах «питання-пропаганда», що призводить до поліпшення або погіршення первинної оцінки бренду.

Act – Дія.

Етап дії не обмежується лише покупкою, в нього також входить використання продукту і після продажне обслуговування.

Advocate – Пропаганда.

До етапу пропаганди відноситься: лояльність, повторні покупки і рекомендації[1].

Усі бренди різних категорій вступають в боротьбу за мільйони споживачів.

Розглянемо найбільш важливі точки дотику для B2C, B2B і Luxury брендів.

Покупки в B2C сфері найчастіше відбуваються імпульсивно і під дією емоцій. Щоб успішно завоювати лояльність споживача, маркетологи повинні сфокусуватися на брендингу і на цінній тактиці в нижньому секторі воронки продаж.

Брендинг повинен бути агресивним, щоб забезпечити охоплення найбільшої частини ринку. Покупку можна мотивувати за рахунок створення почуття терміновості, застосування ретаргетингу та інших стратегій, які штовхають до негайного здійснення дії.

В сфері B2B процес здійснення покупки займає багато часу і вимагає участі безлічі керівників, тому бренди, які працюють в цьому сегменті, повинні чітко демонструвати свою конкурентну перевагу.

В lifestyle сфері (luxury товари та послуги) споживачі довіряють брендам і якості їх продукції. При цьому вони активно беруть участь в процесі прийняття рішення.

Бренди із цієї сфери повинні використовувати особисті рекомендації, соціальні мережі і контент-маркетинг для розширення свого охоплення.

Маркетологи також можуть розглянути можливість розширення бренду для залучення ширшої аудиторії, зберігаючи при цьому свій престиж і емоційну привабливість.

Застосування моделі 5A не обмежується трьома описаними вище категоріями. Обов'язково потрібно адаптовувати свій бренд задля використання даної концепції і визначити найбільш важливі для бренду точки дотику. На основі даної моделі можливо краще зрозуміти свою воронку продажів і шлях клієнта до здійснення покупки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Котлер Ф. Маркетинг 4.0 / Ф. Котлер, К. Гермаван, Ї.Сетьяван ; пер. з англ. – К.: КМ-БУКС, 2018 – 208 с.
2. AIDA [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://goo.gl/GKXUzw>

Účetnictví a audit

К.е.н., Роганова Г.О.

Національний університет харчових технологій, Україна

К.е.н., Гнатенко О.А.

Національний університет харчових технологій, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ЗА МСФО

Необхідність своєчасного виконання договірних зобов'язань України щодо подальшої інтеграції до ЄС зумовлює перехід вітчизняних підприємств, що становлять суспільний інтерес (ПССІ), на Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ), тобто є вимогою часу. Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [], до ПССІ відносяться підприємства-емітенти цінних паперів, цінні папери яких допущені до біржових торгів, банківські установи, страхові компанії, недержавні пенсійні фонди, інші фінансові установи (крім інших фінансових установ та недержавних пенсійних фондів, що належать до мікропідприємств та малих підприємств) та підприємства, які відповідно до законодавства належать до великих підприємств. Саме до такої нової категорії підприємств ведення обліку та складання фінансової звітності за МФСЗ, оприлюднення якої разом із аудиторським висновком повинно відбутися до 30 квітня наступного за звітним року, є об'єктивною необхідністю сьогодення. Причому додатковими вимогами до ПССІ є: по-перше, обов'язкове подання звіту про управління, тобто фінансову та не фінансову інформацію, яка характеризує стан і перспективи розвитку підприємства та розкриває основні ризики і невизначеності його діяльності; по-друге, зобов'язання утворити бухгалтерську функцію на чолі з головним бухгалтером, до складу якої входить не менше 2-х осіб.

Відповідно до чинного законодавства, складання фінансової звітності відповідно до МСФЗ є можливим одним із двох способів – методом трансформації чи методом паралельного обліку. Метод трансформації під час складання фінансової звітності передбачає здійснення комплексу заходів для

підготовки основних звітів у форматі МСФЗ шляхом групування облікової інформації відповідно до норм, що прописані у П(С)БО. Конверсія, як один зі шляхів формування показників діяльності за МСФЗ передбачає ведення подвійної системи бухгалтерського обліку на підприємстві [2, 1304].

Схематично перехід на облік та звітування за МСФЗ відображено на рис. 1. Перша фінансова звітність за МСФЗ ПССІ являє собою першу річну фінансову звітність, в якій компанія приймає МСФЗ, і в якому вона робить чітке та беззастережне твердження про відповідність МСФЗ. МСФЗ 1 «Перше застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності» застосовується ПССІ [3]: по-перше, у своїх перших фінансових звітах, складених за МСФЗ; у кожному проміжному фінансовому звіті, який він подає згідно з МСБО 34 «Проміжна фінансова звітність» за частину періоду, охопленого його першими фінансовими звітами за МСФО.

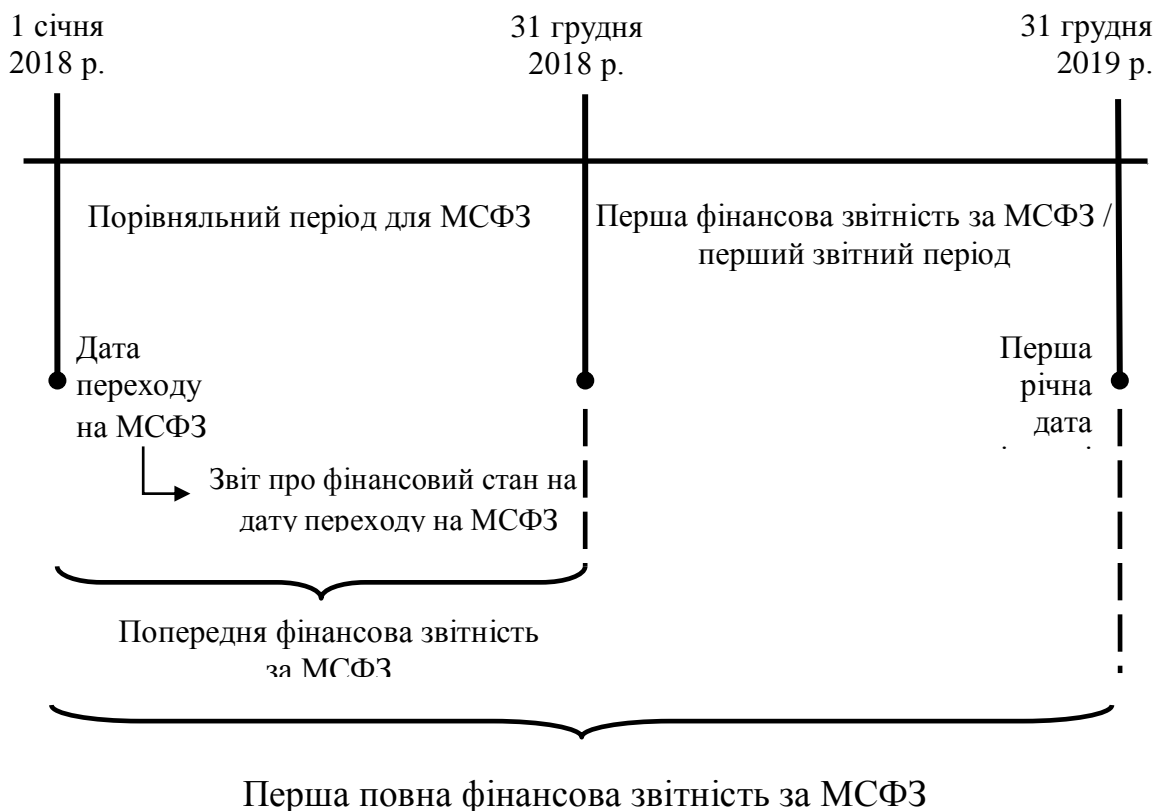


Рисунок 1 – Перехід на облік та звітування за МСФЗ

Переходу на МСФЗ повинен передувати не тільки аналіз загальних вимог до фінансової звітності за МСФЗ з урахуванням особливостей функціонування

конкретного ПССІ, а й проведення порівняльного аналізу національних стандартів бухгалтерського обліку та МСФЗ для виявлення розбіжностей в оцінках. Слід зазначити, що у більшості підприємств відсутні необхідні фінансові, технічні та інформаційні ресурси на МСФЗ [2, 1305]. А вони вкрай необхідні для сплати консультаційних послуг з МСФЗ 1 «Перше застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності» та підготовку або приведення норм діючої облікової політики ПССІ відповідно вимог МСФЗ.

Застосування МСФЗ та норм, що містяться у Міжнародних стандартах бухгалтерського обліку (МСБО) надає ПССІ можливість формувати таку фінансову звітність, яка буде містити релевантну, зрозумілу, прозору для користувачів та високоякісну інформацію.

Література:

1. «Про внесення змін до Закону України [«Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»](#): Закон України від 05.10.2017 № 2164-VIII [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2164-19>
2. Богуцька Л.Т. Актуальні питання підготовки фінансової звітності за МСФО: завдання та виклики сучасності / Л.Т. Богуцька [Електронний ресурс] // Економіка і суспільство. – 2017. - №13 – С. 1302-1306. - Режим доступу: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/13_ukr/217.pdf
3. МСФЗ 1 «Перше застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності»: міжнародний стандарт від 01.01.2012 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/929_004

Базарова А.Н.

магистрант 2 курса, «АО Финансовая Академия»

Научный руководитель д.э.н., профессор Искакова Загира Дюсембаевна

ОЦЕНКА АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В настоящее время область стоимостной оценки стала одновременно наиболее важной и проблемной в учете и отчетности. В последние 25 лет в учете происходит вынужденное постепенное изменение концепции стоимостной оценки в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (МСФО), в практику бухгалтерского учета и отчетности были введены такие виды оценки, как текущая (восстановительная) и приведенная (дисконтированная) стоимость. Все активнее используется понятие «справедливая стоимость». Соответственно интерес вызывают исследования теоретических и научно-методических проблем в применении и использовании справедливой стоимости в учете и разработка конкретного инструментария оценки.

Ключевые слова

активы, справедливая стоимость, оценка

Деятельность любого предприятия основано, прежде всего, на его активах. Хозяйствующий субъект должен иметь в своем распоряжении реальное, функционирующее имущество, представленное внеоборотными и оборотными активами. Первые представляют собой инструмент обращения вторых. Только при наличии и обращении активов, можно говорить о начале функционирования предприятия. Под активами понимается все имущество, которым обладает предприятие, в том числе вещественные (материальные), невещественные ценности, а также финансовые активы [1].

Оценка активов предприятия — это процедура определения рыночной или иной стоимости активов компании, основанная на вычислении восстановительной стоимости с учетом морального или физического износа.

Таким образом, активы предприятия представляют собой любые ресурсы данной экономической единицы в виде недвижимости, транспортных средств, оборудования, ценных бумаг, интеллектуальной, деловой собственности, а также в виде рыночного рейтинга компании. Каждое звено системы активов имеет свою стоимость и может приносить доход владельцу. Ценность каждого актива исчисляется

при анализе сопутствующей рыночной среды, изначальной стоимости и иных показателей. В экономической теории также существует понятие «чистые активы» — это собственность, освобожденная от долговых обязательств.

Оценка активов предприятия строится на основе финансового анализа компании, юридической экспертизы прав, а также исследования отчетности, подготовленной для составления перспективного плана развития. По итогам оценки активов предприятия устанавливается их рекомендуемая стоимость для совершения перехода прав на собственность.

Традиционный способ оценки активов предприятия заключается в получении разницы между производственной себестоимостью или ценой при покупке и отчислениями на амортизацию. В этом методе существенную роль играет любое повышение стоимости. Поэтому для поддержания этого значения на актуальном уровне целесообразно каждый год переоценивать активы. При этом постоянные активы учитываются исходя из первоначальной стоимости, а все остальные — с учетом коэффициента перерасчета. Оценка текущих активов предприятия происходит на базе чистой продажной стоимости или себестоимости.

Оценка активов предприятия осуществляется на основе стоимостных данных следующих видов собственности:

1. Недвижимое имущество.

Оценка активов предприятия сектора недвижимости является самым распространенным видом оценочной практики, который заключается в определении стоимости недвижимых объектов, а также прав на них. Объекты недвижимости — это: все виды зданий, сооружений, строений; помещения любого назначения; жилой массив (индивидуальные дома, коттеджи, дачи, квартиры); земельные участки; объекты незавершенного строительства.

2. Транспорт, машины и оборудование.

Оценка активов предприятия этой группы имущества осуществляется обособленно от определения стоимости иной собственности и имеет следующие задачи: оценка сделок купли-продажи; переход права на собственность по наследству; оценка заложенного имущества при получении заемных средств; оформление страховки на материальные активы; заключение сделок лизинга или оформление права на аренду; переоценка основных фондов предприятия; исчисление базы для уплаты налогов.

3. Ценные бумаги.

Определение стоимости прав собственности, долговых обязательств, действия с ценными бумагами требует оценки таких активов предприятия, как акции, векселя, облигации и иные ценные бумаги.

4. Нематериальное имущество.

К таким активам относятся ресурсы компании, не имеющие материально-вещественную форму, но обладающие ценностью и приносящие доход тому, чей собственностью они являются.

Оценка активов предприятия как вид оценочной деятельности основывается на подсчете доходности, экономической обоснованности деятельности компании и определении стратегических перспектив данного бизнеса на момент проведения оценки. Под целью оценки активов предприятия понимают все материальные и нематериальные фонды, а также любое имущество, находящееся на балансе предприятия. Необходимость проведения независимой оценки активов предприятия появляется в случаях, когда: происходит списание основных фондов предприятия; осуществляются сделки купли-продажи; оформляется кредитная сделка или договор займа; вступают в силу новые правила финансовой отчетности по международному стандарту; ликвидируется организация; имеется цель снизить налогооблагаемую базу. Заказчик оценки активов предприятия предварительно устанавливает объем всех услуг, связанных с расчетом стоимости имущества компании. В самом процессе оценки важны имеющаяся юридическая информация и предоставленные заказчиком документы, а на сложность данного процесса влияют возможность сбора данных и доступность источников информации[2].

Процесс оценки активов предприятия, не относящихся к материально-вещественным, схож с расчетом стоимости материальных ресурсов. Тем не менее, данный процесс не имеет четкого шаблона и не проводится по какому-либо стандартному алгоритму. Определение стоимости любого нематериального актива уникально и для этого процесса не существует правил, гарантирующих полную достоверность вычисления актуальной стоимости.

Оценка активов предприятия как материального вида, так и нематериального, зависит от разных внешних факторов, значений и исходных данных. Однако основные методы оценочных экспертиз на практике применимы для вычисления денежного эквивалента любых видов ресурсов предприятия. Как оценить свой бизнес, чтоб не продешевить

Оценочная практика казахстанских экспертов по оценке активов предприятия имеет три подхода: доходный, затратный и сравнительный. Рассмотрим подробнее, для каких случаев больше подходит применение того или иного подхода [3].

В случае доходного подхода определяется то, что наиболее интересно инвестору — перспективы развития актива, его потенциальная доходность. Оценщик при применении доходного подхода больше всего ориентируется на интересы

инвестора, так как именно этот вид оценки активов предприятия лежит в основе расчета потенциальной прибыльности объекта и перспектив его доходности. Данный подход осуществляется по двум направлениям: дисконтирование финансовых потоков и капитализация дохода. В основе доходного метода оценки лежит определение объема денежных ресурсов, который носит наиболее нестабильный характер во время любого кризиса, что в значительной степени может исказить достоверность вычисленной стоимости. Однако во времена стабильного рынка данный метод оправдывает себя в полной мере.

В основе сравнительного анализа, применяемого в оценке активов предприятия, лежит технология сопоставления стоимости объекта оценки с ценностью аналогичных ресурсов других собственников. Поиск информации может осуществляться в разных источниках, одним из которых является публикация последних публичных сделок. Сравнительный метод оценки активов предприятия довольно прост в применении, отчего его популярность среди практикующих экспертов в последнее время набирает все большие обороты.

Затратный подход рассматривает активы предприятия как общее несение расходов параллельно с погашением долговых обязательств компании. Особенно актуально применение данного метода в момент ликвидации организации, так как именно данный подход содержит в себе метод оценки ликвидации, т. е. определение стоимости активов юридического лица за вычетом издержек, связанных с процессом ликвидации.

Оценка активов и обязательств организаций при их отражении в бухгалтерском учете и бухгалтерской отчетности проводится в денежном выражении. Методы такой оценки оказывают значительное влияние на формирование доходов, расходов, финансовых результатов деятельности организации и поэтому составляют основу учетной политики. Порядок оценки предусматривается документами системы нормативного регулирования бухгалтерского учета.

Список литературы

1. Кирильчук Надежда Александровна, Блажевич Олег Георгиевич «ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩНОСТИ АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ» // Финансы и учетная политика Выпуск №2, 2017 г.
2. Журнал «Коммерческий директор». / №6, 2016г.;
3. Л.В. Попова, И.А. Маслова, Б.Г. Маслов, Е.Л. Малкина Математические методы в оценке: учетно-аналитический цикл для специальности «Оценка стоимости недвижимости»: учебное пособие.-М.: 2011.

К.е.н. Матрос О.М.

Уманський національний університет садівництва

УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК НАКЛАДНИХ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА

Ведення будь-якого бізнесу неминуче пов'язане з витратами. Особлива роль в цьому питанні відводиться так званим накладним (загальновиробничим) та непрямим (адміністративним витратам, витратам на збут). Класифікація таких витрат характеризується їх відношенням до процесу виробництва, що є основним видом діяльності підприємства. Вдосконалення управлінського обліку накладних і непрямих витрат на підприємстві спрямоване на своєчасність та доцільність управлінських рішень щодо оптимальності і доцільності їх здійснення з урахуванням фінансових можливостей суб'єкта.

Проблемам обліку адміністративних витрат приділялося чимало уваги як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Серед них: О.М. Ромашко, М.В. Дубініна, Ю.Ю. Чебан, А.В. Скорозінська, Л.В. Гладій, М.Т. Шендригоренко [1, 2, 4, 5] та багато інших.

Метою дослідження є визначення проблем та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення методики управлінського обліку загальновиробничих та адміністративних витрат.

Поняття «адміністративні витрати», «витрати на збут» з'явилося у практиці бухгалтерського обліку із прийняттям національних П(С)БО, в яких зазначено, що їх слід відносити до складу витрат, пов'язаних з операційною діяльністю підприємства, але вони не повинні бути складовою виробничої собівартості продукції (товарів, робіт, послуг). У вітчизняному бухгалтерському обліку до адміністративних витрат належать загальногосподарські витрати, спрямовані на обслуговування та управління підприємством [3]. Адміністративні витрати і витрати на збут контролюються і аналізуються в управлінському обліку з метою їх оптимальності та впливу на фінансові результати операційної діяльності. Однією з відмінних характеристик управлінського обліку є класифікація витрат по відношенню до обсягу виробництва (змінні/постійні) і за ступенем їх керованості менеджерами різних рівнів ієрархії (контрольовані/

неконтрольовані). Не вдаючись у визначення зазначених термінів і переслідувані такою класифікацією мети (це розглядається в будь-якому підручнику з управлінського обліку) відзначимо, що з одного боку, безумовно правильна класифікація витрат компанії за вказаними ознаками на практиці настільки ж важлива, наскільки важко реалізовувана.

Відзначаємо, що важливою класифікаційною ознакою адміністративних витрат є їх поділ на витрати без можливості економії та витрати з можливістю економії (рис. 1). Даний поділ є важливим, так як дає можливість постійного моніторингу витрат та прийняття на основі цього важливих управлінських рішень щодо їх економії.



Рис. 1 Класифікація витрат для цілей управлінського обліку*

*Удосконалено автором

До витрат без можливості економії можна віднести: прямі витрати на оплату праці, відрахування на соціальне страхування, амортизація основних засобів, витрати на зв'язок, послуги банку. До витрат, які дають можливість економії належать: непрямі витрати на оплату праці, відрахування на соціальне

страхування, витрати на електроенергію, утримання службового транспорту, відрядження тощо.

Отже, одним із важливих показників господарської діяльності підприємства є витрати. Постійний моніторинг адміністративних витрат забезпечує дотримання режиму економії, зростання показників фінансово-економічної діяльності підприємства, що впливає на його прибутковість. Запропонована методика накопичення адміністративних витрат (матриця загальногосподарських витрат, накопичувальна відомість аналітичного обліку адміністративних витрат) з можливістю їх економії дає можливість керівництву постійно протягом року впливати на ці витрати, керувати ними, знаходити можливості їх оптимізації.

Література:

1. Гладій І.О. Бюджетування адміністративних витрат в інформаційному забезпеченні системи управлінського обліку. URL: http://www.vtei.com.ua/konfa/29_03/2/4.pdf. (дата звернення 12.06.2017р.).
2. Дубініна М.В., Чебан Ю.Ю., Скорозінська А.В. Особливості відображення в обліку аграрних підприємств комерційних та управлінських витрат / Вісник Хмельницького національного університету, 2014. № 2. Т. 2. С. 29-32.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку НП(С)БО 16 «Витрати», затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 року № 318 База даних Законодавство України / ВР України URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00> (дата звернення: 12.01.2018).
4. Ромашко О.М. Оцінка та облік витрат за міжнародними стандартами звітності // Проблемы материальной культуры – Экономические науки. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/12/92419/27-Romashko.pdf> (дата звернення 12.01.2018р.).
5. Шендригоренко М.Т. Адміністративні витрати в системі ефективного управління фінансовою діяльністю підприємства / Фінансова система України. Наукові записки. Серія “Економіка”, 2011. Випуск 18. С. 447-452.

К.е.н. Жученко Д.Б.

Уманський національний університет садівництва, Україна

АУТСОРСИНГ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Бухгалтерська служба забезпечує внутрішніх та зовнішніх користувачів необхідною інформацією для прийняття рішень що дозволяє визначити фінансові результати. Чітка побудова організаційної структури бухгалтерської служби, розподіл обов'язків та прав кожного її працівника, правильне співвідношення повноважень та відповідальності є передумовою ефективної роботи.

Приймаючи рішення щодо передачі ведення бухгалтерського обліку аутсорсинговій компанії, необхідно зрозуміти, чи зможе це мінімізувати ризики, зекономити ресурси, у тому числі ефективність використання часу та зусиль бухгалтерів підприємства, обладнання їхніх робочих місць, автоматизацію облікових робіт тощо. Найбільш оптимальний ефект досягається при поєднанні аутсорсингу та інсорсингу. Цей гібридний варіант дає можливість забезпечити контроль за якістю наданих бухгалтерських послуг, визначити оптимальну організаційну структуру бухгалтерської служби підприємства [2].

З метою активізації впровадження бухгалтерського аутсорсингу треба провести низку заходів: удосконалити законодавчу базу, яка б захищала інтереси вітчизняних підприємницьких структур; проводити роз'яснювальну роботу серед співробітників стосовно переваг аутсорсингу; забезпечити компенсаційний пакет для тієї категорії працівників, які будуть звільнені в результаті оптимізації кадрових процесів; проводити систематичний моніторинг ринку аутсорсингових послуг. Розробка необхідної законодавчої бази і наявність чітких регулятивних норм щодо укладення угод значною мірою підвищило б рівень взаємодії між компанією-клієнтом і компанією аутсорсером. Таким чином, велике значення має передання аутсорсерам саме непрофільних функцій. Унаслідок цього підприємства мають можливість зосереджувати увагу на виконанні основної діяльності, задоволенні потреб своїх клієнтів і розвитку технологій. Головне при використанні аутсорсингу – чіткий аналіз та контроль

усіх вирішуваних підприємствами завдань, зіставлення їх зі стратегічними цілями, щоб раціонально визначити обсяг робіт, які доцільно передавати компанії-аутсорсеру. Тому саме аутсорсинг на сьогодні є найефективнішим інструментом бізнесу, оскільки дає змогу підприємствам отримувати конкурентні переваги [3].

При використанні аутсорсингу бухгалтерського обліку необхідно зіставити потенційні вигоди та ризики для окремого підприємства, а також враховувати як поточні, так і стратегічні можливості його розвитку, оскільки в подальшому вони впливатимуть як на вартісну складову аутсорсингу бухгалтерського обліку, так і особливості його проведення. Також слід враховувати те, що відповідно до ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» «відповідальність за організацію бухгалтерського обліку та забезпечення фіксування фактів здійснення всіх господарських операцій у первинних документах, збереження оброблених документів, реєстрів і звітності протягом встановленого терміну несе власник(власники) або орган, який здійснює керівництво підприємством відповідно до законодавства та установчих документів», а не аудиторська чи консалтингова компанія [1].

Серед перешкод, які заважають активному впровадженню аутсорсингу є недосконалість нормативного регулювання, відсутність чіткості в розумінні проходження цього процесу, у встановленні відповідальності за наслідки, спричинені помилками аутсорсингових компаній, викликає значні сумніви у керівництва щодо доцільності передачі бухгалтерських функцій стороннім виконавцям [4].

В сучасних умовах функціонування бізнесу одним із шляхів підвищення конкурентоспроможності є оптимізація витрат за різними бізнес-процесами, зокрема, через залучення зовнішніх суб'єктів для ведення бухгалтерського обліку на підприємстві. Система бухгалтерського обліку в умовах аутсорсингу повинна забезпечувати виконання поставлених перед нею завдань і задоволення інтересів замовника та виконавця на основі оптимального поєднання правового та договірної регулювання даного процесу, що спричинено неспроможністю залучення висококваліфікованого штатного облікового персоналу внаслідок обмеженості фінансових ресурсів та масштабів діяльності малих і середніх підприємств. Це зумовлює необхідність перегляду теоретичних та організаційно-методичних положень бухгалтерського обліку в умовах аутсорсингу.

Література:

1. [Воскресенська Т. І.](#) Аутсорсинг бухгалтерського обліку: сутність та особливості поширення в Україні [Електронний ресурс] / Т. І. Воскресенська // [Бізнес Інформ](#). - 2018. - № 1. - С. 254-259.
2. [Грабчук І. Л.](#) Аутсорсинг та інсорсинг як інструменти побудови оптимальної структури бухгалтерської служби підприємства [Електронний ресурс] / І. Л. Грабчук, С. М. Лайчук, Г. І. Ляхович // [Бізнес Інформ](#). - 2017. - № 11. - С. 318-322.
3. Коблянська О. І. Сучасний стан і перспективи розвитку аутсорсингу бухгалтерського обліку / О. І. Коблянська, Є. О. Кондратов // Вісник Університету банківської справи. - 2015. - № 3. - С. 80–85.
4. Ляхович Г. І. Бухгалтерський аутсорсинг: вимоги до нормативного регулювання / Г. І. Ляхович // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2017. - Вип. 6(2). - С. 123-125.
5. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 № 996–XIV [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>

Podniková ekonomika

Тагиева С., Перова Н.С.

*Карагандинский Государственный университет имени Е.А.Букетова,
Казахстан*

МАЛЫЕ И СРЕДНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ

Основным субъектом малого бизнеса является годовой набор рабочего состава, не превышающий отметку 50 человек, а также среднегодовой доход в 60.000 МРП. Лица, осуществляющие продажу и распространение наркотических и психотропных веществ; лотерейного и игорного бизнеса; опасных для жизни человека радиоактивных элементов; банковскую деятельность; осуществление продаж ценных бумаг; охранную систему и деятельность, тесно связанную с распространением оружия и патронов – не имеют права осуществлять какую-либо деятельность в малом предпринимательстве.

Основными субъектами среднего бизнеса являются среднегодовой набор рабочего состава, не превышающий отметку от 50 человека до 250. Среднегодовой доход превышающий 350.000 МРП, но не выше 3.000.000 МРП.

На момент с 2017 года общее количество малого предпринимательства возросло на 29 тысяч, из которых активную деятельность ведут только 30%.

Удельный вес активности от зарегистрированных на декабрь 2017: Государственное управление и оборона в рейтинге заняло лидирующую позицию с процентным соотношением в 95%; осуществление вспомогательной и административной деятельности 39,5%; социальные услуги – 49%; информационные службы – 34%; искусство и досуг – 42,3%; и образование – 70%.

Малый и средний бизнес – это главный фактор централизации роста на экономическом рынке в сфере банковского кредитования. Таким образом, объем займов на 2017 год возрос на 7,8% (222 млрд.тг) .

Главные лидирующие банки в Республике Казахстан по займу и финансовой помощи у малого и среднего бизнеса:

1. Лидирующую роль взял на себя АТФ–банк, займы этого банка на конец 2017 года оценились на 173 млрд.тг.

2. Вторую строку рейтинга занял Цеснабанк (200 млрд.тг)

3. Замыкает тройку лидеров ForteBank с 7 млрд.тг.

Дальше в списке расположились: БЦК банк, Сбербанк, Евразийский банк, Банк RBK, Qazcom, Народный банк и Каспий банк.

Финансовому росту малого бизнеса присуще более быстрый темп годового развития, нежели с крупным и средними предпринимательствами. Так, за год объём дохода малого бизнеса вырос на 44%, по финансовым показателям – на 7 трлн.тг.

Государство на нынешние дни обеспечивает все возможные условия для того, чтобы предпринимательская деятельность активно развивалась и была защищена в правах для осуществления полноценного разрешения участвовать в рыночной экономике. Но, несмотря на все принятые государством условия в Казахстане всё ещё остаются проблемы, которые нужно краткосрочно решить:

1. Реализация документов о малом и среднем бизнесе, принятая на государственном уровне.
2. Неполноценная отдача государственного бюджета и финансов для развития малого и среднего бизнеса.
3. Сложность распространения малых и средних предприятий на более крупные, внешние рынки.
4. Низкий уровень конкурентоспособности отечественного предпринимательства.

По словам английского экономиста Г. Бэннока из 70 самых известных и важных изобретений 20-21 века больше половины было изобретено мелкими фирмами или частными предприятиями. Малый бизнес способствует развитию экономики и общества в целом и только на долю малого бизнеса выпали самые используемые вещи в обиходе каждого человека, например скрепки для бумаг, стиральная машина, миксер, фен, лейкопластырь, кредитная карта и даже мобильный телефон.

Мониторинг количества действующих субъектов малого и среднего предпринимательства в Республике Казахстан показал, что по состоянию на 1 марта 2018 года количество действующих субъектов МСП по сравнению с соответствующей датой предыдущего года увеличилось на 2,9%. В общем количестве субъектов МСП доля индивидуальных предпринимателей составила 65,1%, юридических лиц малого предпринимательства – 18,5%, крестьянских или фермерских хозяйств – 16,2%, юридических лиц среднего предпринимательства – 0,2%.

Мониторинг количества действующих субъектов малого и среднего предпринимательства в Республике Казахстан показал, что по состоянию на 1 апреля 2018 года количество действующих субъектов МСП по сравнению с соответствующей датой предыдущего года увеличилось на 1,4%. В общем количестве субъектов МСП доля индивидуальных предпринимателей составила 65%, юридических лиц малого

предпринимательства – 18,7%, крестьянских или фермерских хозяйств – 16,5%, юридических лиц среднего предпринимательства – 0,2%.

На 1 апреля 2018 года количество всех субъектов составило 1 169 576, юридические лица малого предпринимательства 216 555, юридические лица среднего предпринимательства 2607, индивидуальные предприниматели 760 837, крестьянские или фермерские хозяйства 189 577. Всего в процентах к соответствующему периоду предыдущего года субъект составляет 101,4%

Если попробовать реализовать все планы на улучшение общего состояния малого и среднего бизнеса и устранить проблемы, то мы можем способствовать быстрому подъему предпринимательств не только на государственном уровне, но и на внешнем рынке, а также вхождению в 50 самых конкурентоспособных и развитых стран мира.

Литература:

1. Роберт Шер. Сильный средний бизнес: Как справиться с семью основными препятствиями роста = MightyMidsizedCompanies. How Leaders Overcome 7 Silent Growth Killers. — М.: Альпина Паблишер, 2016.
2. [Www.grandars.ru/college/pravovedenie/maloe-predprinimatelstvo.html](http://www.grandars.ru/college/pravovedenie/maloe-predprinimatelstvo.html) — Грандарс.ру
3. Предпринимательский кодекс Республики Казахстан
4. Предпринимательство / Г. Б. Клейнер // Большая российская энциклопедия : [в 35 т.] / гл. ред. Ю. С. Осипов. — М. : Большая российская энциклопедия, 2004—2017.
5. Баумоль У. Микро-теория инновационного предпринимательства = TheMicrotheoryofInnovativeEntrepreneurship (2010). – М.: Изд-во Института Гайдара, 2013. – 432с.
6. Уильямсон О. Экономические институты капитализма = The Economic Institutions of Capitalism. — Лениздат. — 1996.

К.е.н. Кабаченко Д.В., Тарасенко В.А.

Державний ВНЗ «Національний гірничий університет», Україна

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність теми. Перехід України до якісно нового етапу розвитку – економіки зростання – обумовив і нові вимоги до господарської діяльності підприємств. Їх практична реалізація пов'язана з необхідністю створення методологічних і організаційних передумов до формування системи ефективного управління розвитком трудового потенціалу підприємств, здійснення яких забезпечить конкурентоспроможність господарюючих суб'єктів як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Тобто, в теперішній час одним із гострих і значущих для майбутнього економіки України та стабільного розвитку її завдань є підвищення ефективності управління трудовим потенціалом діючих підприємств. Звідси випливає, що динамічний розвиток економіки України неможливий без забезпечення ефективності процесу формування, розвитку та використання трудового потенціалу, який є головним чинником виробництва.

Постановка проблеми. Коло гострих проблем сучасного переходу до нової якості суспільного розвитку в системі світових взаємовідносин зумовлює важливість та своєчасність досліджень напрямів більш ефективного розвитку трудового потенціалу вітчизняних підприємств. Тому існує невідкладна потреба у створенні науково обґрунтованої системи управління процесами формування, ефективного використання та розвитку трудового потенціалу в умовах реформування господарського механізму.

Становлення ринкових відносин в Україні з об'єктивною необхідністю вимагає подальшого розвитку теоретичних і прикладних положень з підвищення ефективності функціонування підприємств за допомогою удосконалення системи управління їх трудовим потенціалом, що й визначило актуальність теми роботи, її наукове та практичне значення.

Аналіз досліджень проблеми. Протягом останнього десятиріччя проблеми трудового потенціалу знаходяться у полі зору багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених. Серед зарубіжних авторів виділяються наукові дослідження М. Амстронга, Є.К. Медведєва, В.Д. Патрушева, С.Д. Сінка, М. Слезінгера, Ф.І. Тейлора, С.В. Шекшни, І. Шумпетера.

Значний внесок у вдосконалення методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств, регіонів і країни в цілому внесли вітчизняні вчені: О.І. Амоша, С.І. Бандур, М.Г. Білопольський, Д.П. Богиня, В.П. Бородатий, О.С. Власюк, В.І. Герасимчук, М.І. Долішний, О.П. Єгоршин, С.М. Злупко, С.П. Калініна, І.Д. Крижко, Р.Р. Ларіна, Н.Д. Лук'яненко, О.Ф. Новікова, В.В. Онікиєнко, Ю.Д. Петров, С.І. Пирожков, А.М. Ткаченко, М.Г. Чумаченко, А.М. Ягодзинський та ін.

Незважаючи на велику кількість досліджень у даному напрямку, питання оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств в умовах реформування господарського механізму залишаються відкритими. Необхідність розв'язання поставлених проблем стала підставою для вибору теми даної роботи та проведення відповідного наукового дослідження.

Основна частина. Враховуючи особливості формування і використання трудового потенціалу можна стверджувати, що трудовий потенціал являє собою динамічну систему, складовими якої є здібності, що систематично використовуються в процесі трудової діяльності, та потенційні здібності, які можуть бути наявними або з'явитися в процесі праці і використовуватись в майбутньому при настанні певних організаційно-економічних умов.

Саме особливості складу трудового потенціалу і здатність його до розвитку дозволяють ідентифікувати досліджувану категорію та співвідносити її як загальне до часткового з такими, на перший погляд, тотожними до нього поняттями як: робоча сила, людський капітал, трудові ресурси.

Вплив структури трудового потенціалу підприємства на діяльність підприємства полягає в тому, що від структури психофізіологічної, інтелектуальної та особистісної складових залежить не лише мотиваційний клімат та плінність персоналу, але й рівень витрат підприємства на охорону здоров'я, навчання, підвищення кваліфікації, оплату праці; рівень якості продукції; конкурентоспроможність персоналу; своєчасність виконання планових завдань; готовність, сприйнятливність та ефективність інноваційної діяльності підприємства тощо [1].

Чим кращий психофізіологічний стан трудового потенціалу, тим менше коштів витрачає підприємство на охорону здоров'я, менше втрат робочого часу в зв'язку з втратою працездатності, більш злагоджена робота в колективі, адже кожен несе індивідуальну відповідальність і виконує власні обов'язки, передбачені відповідними посадовими інструкціями, а це сприяє своєчасному виконанню планових завдань та пануванню позитивного морально-психологічного клімату в колективі.

У свою чергу, високорозвинений інтелектуальний потенціал обумовлює менше витрат на навчання і більше на підвищення кваліфікації, сприяє генерації і ефективному впровадженню інноваційних проектів, що є запорукою конкурентоспроможності підприємства.

Оптимальні співвідношення вікових груп працівників різної статі при умові високого рівня матеріального забезпечення та сприятливих умов праці призводять до підвищення рівня задоволеності праці, що є запорукою досягнення ефективності використання трудового потенціалу підприємства [2].

Наслідком формування раціональної структури трудового потенціалу підприємства є його використання, яке відображається в ефективному веденні господарської діяльності підприємства, підвищенні його конкурентоспроможності, зростанні частки ринку, формуванні позитивної ділової репутації та досягненні лояльності клієнтів, що в підсумку призводить до збільшення ринкової вартості як підприємства, так і його трудового потенціалу [3].

Метою оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства є розробка заходів щодо підвищення загальної ефективності діяльності підприємства, бо знання можливостей своїх працівників, рівня і результатів використання їх трудового потенціалу є інформацією для своєчасного прийняття управлінських рішень щодо можливості реалізації обраних стратегій розвитку підприємства за рахунок резерву невикористаних потенційних можливостей персоналу та розвитку його інтелектуальної складової [4].

Перехід якісних змін в кількісні спостерігається в процесі підвищення якісних характеристик трудового потенціалу (рівня кваліфікації, рівня освіти, стану здоров'я), результатом якого є кількісні зміни якості праці, продукції, обсягу реалізації, продуктивності праці, розміру заробітної плати тощо.

Складність і багатогранність поняття трудового потенціалу, розгляд його на різних рівнях управління обумовлює можливість застосування різноманітних показників, які характеризують результат та витрати. Деякі управлінці пропонують

розраховувати ефективність використання персоналу навіть одного підрозділу підприємства не менш ніж по двадцяти показникам; у кожного керівника є два-три показники, які дозволяють зробити висновки щодо ефективності чи неефективності діяльності персоналу.

У роботі Єгоршина О.П. проведений аналіз існуючих концепцій оцінки ефективності роботи персоналу та управління ним, принциповою відмінністю яких є система критеріальних показників оцінки ефективності [5]:

1. Система, заснована на кінцевих результатах діяльності підприємства.

2. Система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності, яка включає наступні показники: продуктивність праці, трудомісткість продукції, темпи зростання продуктивності праці і заробітної плати, частка фонду оплати праці в собівартості продукції, втрати робочого часу, процент браку, фондоозброєність праці, рентабельність витрат на персонал, прибутковість персоналу і т.д.

3. Система, заснована на формах і методах роботи з персоналом, яка включає такі показники як: рівень привабливості праці, соціально-психологічний клімат в колективі, коефіцієнт плинності персоналу, коефіцієнт стабільності персоналу, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової дисципліни, професійно-кваліфікаційна структура і т. ін.

Ми не погоджуємось з думкою, що ефективність використання трудового потенціалу підприємства характеризують системи показників, заснованих на кінцевих результатах діяльності підприємства та на формах і методах роботи з персоналом, адже зміст категорії «ефективність» передбачає співставлення результату і витрат, а вище названі системи показників характеризують лише результат його використання.

На нашу думку, перша система наведених показників характеризує ефект від використання не трудового, а сукупного економічного потенціалу підприємства, а третя система показників відображає результат використання інструментів і методів управління трудовим потенціалом.

Існують й інші погляди на проблему ефективності використання трудового потенціалу підприємства, згідно яких критерієм ефективності є вагомість внеску персоналу в досягнення цілей діяльності підприємства. Основним недоліком такого підходу є складність достовірно і кількісно визначити питому вагу або величину внеску трудового потенціалу в реалізацію стратегії діяльності підприємства.

Використання ресурсного підходу до визначення трудового потенціалу обумовлює доцільність застосування системи показників ефективності використання трудових ресурсів при проведенні оцінки ефективності фактично використаного трудового потенціалу підприємства.

На нашу думку, визначення ефективності використання трудового потенціалу підприємства за допомогою системи загальновизнаних показників ефективності використання трудових ресурсів дозволяє об'єктивно визначити ефективність використання переважної частини трудового потенціалу підприємства.

Враховуючи переваги і недоліки існуючих методичних підходів до визначення ефективності використання трудового потенціалу підприємства вважаємо доцільним використовувати три підходи до її визначення:

1) що ґрунтується на показниках ефективності використання трудових ресурсів підприємства;

2) що ґрунтується на визначенні приросту вартості як підприємства, так і його трудового потенціалу;

3) що ґрунтується на ефективності використання трудового потенціалу функціональних груп працівників підприємства.

Для прийняття рішення про ефективне чи неефективне використання трудового потенціалу підприємства пропонуємо розраховувати інтегральний показник ефективності, використовуючи метод рангів для оцінки основних показників, що характеризують ефективність його використання як синтезу реалізованих інтелектуальних, психофізіологічних та особистісних здібностей працівників.

На першому етапі розрахунку інтегрального показника ефективності визначають питому вагу кожного показника для досягнення ефективності, сума яких не повинна перевищувати одиницю, та розраховують галузеві значення показників, а також значення цих показників по підприємству за певний період часу (наприклад, п'ять років).

На наступному етапі методом динамічних рядів пропонуємо встановити галузеві орієнтовні середні, мінімальні, максимальні величини кожного з показників за аналізований період та присвоїти їм ранги від 0,1 до 1, міжранговий інтервал пропонуємо визначити 0,1.

Вищий ранг «1» необхідно присвоювати значенням показників, які більш характеризують найвищу ефективність, а найменший – «0,1» – показникам, що характеризують найменш ефективно використання реалізованої частини трудового потенціалу підприємства. На цьому етапі дуже важливо максимально об'єктивно присвоювати рангові значення показникам, адже від цього залежить достовірність кінцевого результату.

Введення рангів вирішує проблему приведення різних за одиницями виміру показників до єдиної одиниці виміру, що дозволяє розраховувати інтегральний показник ефективності на основі значень сукупності різновимірних показників. Наступним кроком є проведення аналізу відповідності отриманих значень на підприємстві галузевим значенням рангової сітки та присвоєння рангу кожному з показників.

На завершальному етапі визначають інтегральний коефіцієнт ефективності шляхом сумування добутків рангових значень обраних показників на їх вагомість і переводять отриману величину у відсотки за формулою:

$$K_{интегр} = \sum_{i=1}^n B_i P_i$$

де B_i – вагомість i -го показника;

P_i – ранг i -го показника;

n – кількість показників, що аналізується.

Чим більше значення інтегрального коефіцієнту використання реалізованої частини трудового потенціалу тим ефективність більше.

Перевагами запропонованого рейтингового підходу до розрахунку інтегрального коефіцієнту використання трудового потенціалу підприємства є:

можливість кількісного виміру загальної ефективності використання трудового потенціалу підприємства (реалізованої його частини);

можливість порівняння ефективності використання трудового потенціалу підприємства, що функціонує в певній галузі, з ефективністю використання трудового потенціалу галузі;

можливість виявлення сильних і слабких сторін використання трудового потенціалу підприємства на основі проведення порівняльного аналізу значень показників прибутковості праці, рентабельності витрат на її оплату, виробітку, трудомісткості, коефіцієнта використання робочого часу, віддачі праці,

зарплатомісткості продукції, озброєності працівників основними засобами, коефіцієнта плинності персоналу, розрахованих по підприємству та по галузі.

Недоліками обраного підходу є ймовірність хибного визначення рангових значень показників ефективності використання трудового потенціалу підприємства, що обумовлено суб'єктивним підходом до присвоєння рангів отриманим значенням, а також визначення ефективності використання не всього трудового потенціалу підприємства, а лише його реалізованої частини.

Незважаючи на вказані недоліки запропонованого підходу, вважаємо можливим застосовувати його в практичній діяльності, адже переваги від його застосування є більш суттєвими і вагомими порівняно з недоліками.

Висновки. Аналіз переваг і недоліків існуючих підходів до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства обумовив вибір трьох підходів до її проведення:

1) на основі застосування показників ефективності використання трудових ресурсів підприємства в рейтинговому методичному підході, що дозволяє: кількісно виміряти загальну ефективність використання реалізованої частини трудового потенціалу підприємства, порівняти ефективність використання трудового потенціалу підприємства, що функціонує в певній галузі, з ефективністю використання трудового потенціалу галузі; виявити сильні і слабкі сторони використання трудового потенціалу підприємства;

2) на визначенні приросту вартості підприємства, що дозволяє визначати ефективність використання трудового потенціалу підприємства як синтезу інтелектуальних, психофізіологічних, особистісних здібностей працівників підприємства, які використовуються суб'єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності;

3) на визначенні середнього значення ефективності використання трудового потенціалу працівниками підприємства, що дозволяє виявити резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників різних функціональних груп.

Оскільки показники ефективності використання реалізованої частини трудового потенціалу підприємства характеризують ефективність його використання з різних аспектів: витратного (рентабельність витрат на оплату праці, трудомісткість, зарплатомісткість коефіцієнт використання робочого часу); прибуткового (прибутковість персоналу, приріст продуктивності праці, виробіток, випуск продукції на одиницю витрат на оплату праці); організаційного (плинність

персоналу, озброєність основними засобами), приходимо до висновку, що ефективне використання трудового потенціалу підприємства характеризується досягненням цілей політики підприємства щодо витрат на трудовий потенціал, результатів та стабільності його використання.

Література:

1. Савченко С.Ю. Удосконалення існуючої системи мотивації персоналу за рахунок застосування відрядної форми оплати праці [Текст] / Д.В. Кабаченко, С.Ю. Савченко // Погляд вгору световната наука - 2010 / Матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції, 17-25 днкември 2010 г. – Софія, Болгарія.: ООД «Бял ГРАД-БГ», 2010. – Том 12. Икономики. – С. 64-67.
2. Бабуненко А.В. Матеріальне стимулювання персоналу як фактор збереження трудового потенціалу підприємства в умовах кризи [Текст] / Д.В. Кабаченко, А.В. Бабуненко // Проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки України: Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. – Д.: Національний гірничий університет, 2010. – Т.2. – С. 161-163.
3. Юрчишина Л.І. Конкурентоспроможність персоналу як засіб досягнення стратегічної мети підприємств [Текст] / Л.І. Юрчишина // Економіка підприємства: проблеми та перспективи розвитку: Матеріали II всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених. – Д.: НГУ, 2014. – С. 83 – 86.
4. Луценко А.В. Выбор и реализация стратегии управления персоналом предприятия [Текст] / Д.В. Кабаченко, А.В. Луценко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – Херсон: Херсонський державний університет, Видавничий дім «Гельветика». – 2015. – Вип. 15. – Ч. 1. – С. 58 – 62.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМВ, 1997. – 234 с.

Чмир Т.С.

*Мелітопольський інститут державного та муніципального управління
«Класичного приватного університету», Україна*

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДИК ОЦІНКИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Достовірні оцінка та діагностика фінансового стану підприємства мають важливе значення, адже дають змогу своєчасно попередити, зреагувати або зменшити вплив загроз та небезпек на функціонування та розвиток підприємства, а також прийняти адекватні управлінські рішення.

В теорії та практиці фінансового менеджменту існує значна кількість методів, які застосовуються для оцінки рівня фінансової безпеки суб'єктів господарювання. Але досі питання методики оцінки фінансової безпеки підприємства залишається дискусійним. Адже більшість з існуючих методик були розроблені західними економістами для закордонних компаній. Застосування західних методик в оригінальному вигляді для аналізу українських підприємств не завжди прийнятне, адже отримані результати не повною мірою відповідають реальному становищу вітчизняних компаній.

Основною метою оцінки фінансової безпеки підприємства є виявлення негативних чинників-факторів впливу на фінансову безпеку суб'єкта господарювання, а також розробка і застосування заходів з метою їх запобігання та нейтралізації.

Виходячи з визначеної мети, завданнями оцінювання рівня фінансової безпеки суб'єкта підприємництва є:

- оцінка фінансового стану і динаміки розвитку;
- встановлення деструктивних тенденцій розвитку;
- визначення причин, джерел, характеру дії деструктивних факторів на його фінансовий стан;
- прогнозування наслідків впливу деструктивних чинників;
- системно-аналітичне вивчення ситуації та тенденцій її розвитку;
- розробка заходів протидії загрозам та небезпекам [3; с. 62].

Слід зазначити, що оцінювання рівня фінансової безпеки підприємства повинно базуватися на певних принципах (табл. 1).

Таблиця 1

Принципи оцінювання рівня фінансової безпеки підприємства

Принцип	Характеристика принципу
Кількісне вираження	Показники оцінки рівня фінансової безпеки підприємства повинні мати кількісне вираження для можливості подальшого зіставлення. За творчого підходу, можна виразити кількісно майже всі показники діяльності підприємства в нерозривному зв'язку з їхньою якісною характеристикою
Доступність	Звертається увага на метрику необхідних показників. Це такі показники діяльності, які не були зафіксовані в минулому і які побачили світ лише завдяки процесу розроблення системи показників. Фактично, необхідні показники можуть указувати на те, що в наш час жоден із показників, що покликаний характеризувати процес, не керований
Дохідливість	Кінцевою метою має бути створення системи показників, що спонукає до дій. Цього буде важко досягти, якщо вона буде не зрозумілою для користувачів. Коли виконавці не будуть знати, добре чи погано мати високе числове значення цього показника, то такий показник, можливо, треба змінити або виключити зі системи
Збалансованість	Необхідно контролювати зв'язки між показниками в системі, щоб унаслідок поліпшення одних показників не отримати катастрофічне погіршення інших
Релевантність	Показники в системі мають точно відображати процес або мету, які необхідно оцінити. Таку перевірку можна провести, визначаючи можливість діяти на основі цього показника
Наявність загального визначення	Можливо, система показників діяльності підприємства буде містити низку вузькоспеціальних показників і це буде виправдано його особливостями. Проблеми виникають тоді, коли до системи включають показники з розпливчастими визначеннями або взагалі без визначень

Аналіз методів оцінки рівня фінансової безпеки підприємства, наведених у науковій літературі, дозволив виділити такі групи методик: традиційні (базуються на оцінці ефективності та надійності функціонування підприємства) та нетрадиційні (базуються на оцінці рівня розвитку, ризиків, ринкової вартості підприємства) [2, с. 32].

У той же час, існуючі методичні підходи можна поділити на дві великі групи: ті, що призначені для оцінки рівня фінансової безпеки в цілому по підприємству, та ті, що спрямовані на оцінку окремих складових фінансової безпеки.

Науковцями-економістами сформульовані різноманітні методичні підходи до оцінювання рівня фінансової безпеки підприємства, які можна класифікувати за наступними ознаками (табл. 2) [1, с.3].

Таблиця 2

Класифікація методичних підходів до оцінки фінансової безпеки підприємства

Класифікаційна ознака	Види методичних підходів
Залежно від інформаційного забезпечення	- кількісні; - якісні.
Залежно від методики визначення оціночних показників	- агрегатний; - індикаторний; - інтегральний; - рівноважний; - безбитковий.
Залежно від глибини дослідження	- фундаментальні; - експрес-методи.
За можливістю розробки управлінських рішень	- одномоментні; - стратегічні.
За способом формування кінцевих результатів оцінки фінансової безпеки	- математичні; - графічні.

Аналіз фахової літератури з даного питання надає можливість поділити методики визначення рівня фінансової безпеки підприємства на такі групи:

- на основі дослідження грошових потоків. Оцінка фінансової безпеки підприємства здійснюється на основі дослідження показника чистого грошового потоку в розрізі видів фінансово-господарської діяльності підприємства за допомогою розробленої матриці динамічної фінансової рівноваги;

- на основі оцінки фінансової стійкості підприємства – передбачає оцінку фінансової безпеки підприємства на основі аналізу фінансової стійкості, ступінь якої залежить від достатності оборотних коштів (власних чи запозичених) для здійснення виробничо-збутової діяльності;

- на основі методів прогнозування банкрутства (модель Альтмана, модель Таффлера, модель Спрінгейта, модель Р.Ліса, модель Сайфуліна-Кадикова). Зазначені моделі можуть бути прийнятними для вітчизняних підприємств при уточненні набору та критеріальних значень показників (температура)

інфляції, фази виробничого циклу, фондо-, енерго- і трудомісткість виробництва, продуктивність праці, рівень розвитку українських акціонерних підприємств і фондового ринку) та їх адаптації до сучасних умов розвитку української економіки;

- на основі фінансових показників-індикаторів. Для кожного складника фінансової безпеки підприємства за допомогою експертів потрібно відібрати індикатори, які найточніше відображають цей складник, а також визначити критерії його оцінювання;

- на основі ресурсно-функціонального підходу. Оцінку рівня фінансової безпеки пропонується здійснювати за кожною функціональною складовою фінансової безпеки (бюджетна, грошово-кредитна, валютна, банківська, інвестиційна, фондова, страхова), а потім визначити інтегральний показник експертним шляхом;

- на основі визначення інтегральних показників – передбачає синтезування фінансових показників-індикаторів в комплексні конструкції.

За іншою класифікацією усі запропоновані методики визначення фінансової безпеки підприємства можна поділити на три великі групи:

I група – ті, що пропонують оцінювати рівень фінансової безпеки як складової економічної безпеки підприємства;

II група – ті, що пропонують оцінювати рівень фінансової безпеки на основі визначення загального стану фінансової діяльності підприємства;

III група – ті, що пропонують визначати інтегральний показник фінансової безпеки підприємства.

Незважаючи на велику кількість існуючих методик й підходів до оцінки рівня фінансової безпеки суб'єкта підприємницької діяльності, в загальному випадку, оцінювання фінансової безпеки підприємства є складним комплексним процесом за наявності взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих елементів, що поділяються на три блоки.

I блок (постановочний) блок передбачає постановку проблеми оцінки, тобто визначення її мети і завдань, при цьому необхідною умовою є дотримання системи оцінюючих принципів до рівня фінансової безпеки.

II блок (методичний) відображає методичний бік процесу оцінки фінансової безпеки та містить такі важливі елементи, як: принципи, підходи, методи, критерії та показники оцінки фінансової безпеки підприємства.

II блок (інтерпретаційний) включає в себе оцінку фінансової безпеки та прийняття рішення щодо її забезпечення [3].

Отже, розгляд методів та підходів до оцінки рівня фінансової безпеки підприємства, дає можливість зробити висновок про значну наявність наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, присвячених проблемі методики оцінки та діагностики рівня фінансової безпеки суб'єкта господарської діяльності. Але застосування того чи іншого методу для певного підприємства набуває індивідуального характеру залежно від його сфери діяльності та адаптації даного підходу до існуючих умов економіки.

Література:

1. Антонова О. Систематизація методичних підходів до оцінки фінансової безпеки підприємства // Економіка. – 2010. - № 6. – С. 3-7.
2. Методичні підходи до оцінки рівня фінансової безпеки підприємства/М.В. Рета, А.О. Іванова // Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2013. - № 21 (994) - С. 29-37.
3. Сусіденко О.В. Фінансова безпека підприємства: теорія, методи, практика [текст] монографія / О.В. Сусіденко. – Київ: Центр учбової літератури, 2015. – 128 с.

Мехеда Н.Г., Казарян Т.

ПЛАНУВАННЯ АМОРТИЗАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах ринкової трансформації процес відтворення основного капіталу потребує цілеспрямованого регулювання, оскільки він значною мірою визначає ефективність суспільного виробництва, темпи впровадження науково-технічного прогресу. А це забезпечило б вихід України на світовий ринок з конкурентоспроможною продукцією.

Проблеми амортизаційної політики, її роль у процесі відтворення основного капіталу активно досліджують провідні економісти: В.В. Александров, Н.Д. Баб'як, В.Ю. Будавей, А.А. Безуглий, О.Ю. Болховітінова, З.М. Борисенко, та інші науковці. Проте не всі сторони цієї проблеми отримали належне висвітлення в літературі. Все ще потребує дослідження процес відтворення основного капіталу з урахуванням реальних потреб практики.

Особливості Формування амортизаційної політики ґрунтується на розумінні суті самої амортизації та її ролі у відтворювальному процесі. Амортизація – важлива категорія в макроекономіці, економіці виробництва, фінансовому обліку, аудиті тощо. Крім того, це поняття застосовується в інвестиційному менеджменті, зокрема у фінансовому, коли йдеться про управління капітальними (реальними) інвестиціями. Теоретичне і практичне значення дослідження сутності амортизації має довготривалу традицію. Однак єдиної точки зору до цього часу не існує, хоча вирішення цього питання є досить важливим і принциповим.

Необхідно звернути увагу на те, що в період трансформаційних змін питання амортизації стали досить актуальними. Це пояснюється тим, що мова йде про методи збереження і оновлення основного капіталу і суттєвий елемент собівартості продукції. Стосовно амортизації основного капіталу в ринкових системах існують дві концепції: економічна і податкова [14, с. 104].

Сутність і функції амортизації виявляють свою дію через низку складових, взаємодія яких визначає зміст амортизаційної політики держави та

підприємства. Структуру основних складових амортизаційної політики можна показати на схемі (рис 1).

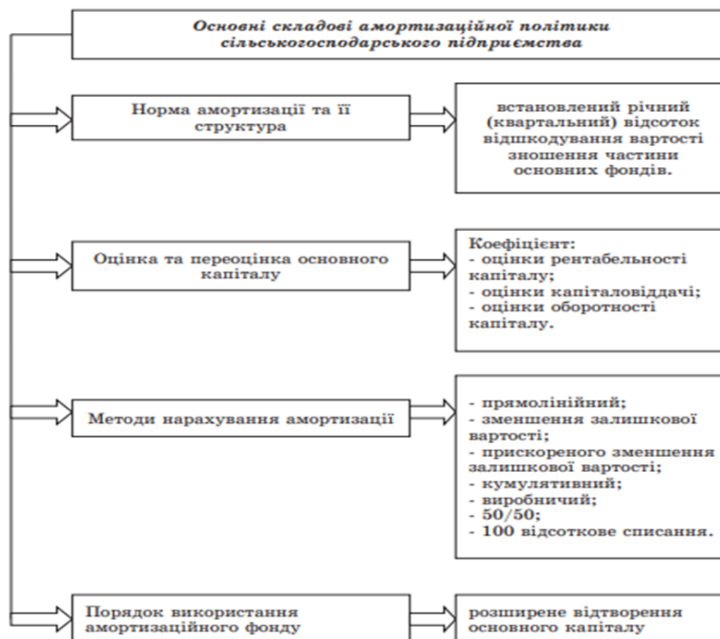


Рис. 1. Основні складові амортизаційної політики

Головна роль держави полягає у підтримці сільськогосподарських товаровиробників шляхом здешевлення кредитів комерційних банків, що надаються аграрному сектору економіки; програм підтримки виробництва продукції рослинництва і тваринництва; часткової компенсації вартості складної сільськогосподарської техніки не лише вітчизняного, а й іноземного виробництва; компенсування наслідків надзвичайних подій; розвитку системи повного і своєчасного інформування товаровиробників щодо можливостей оновлення технічних засобів виробництва. При цьому забезпечується вільний доступ сільськогосподарських підприємств до різних джерел фінансування їхньої господарської діяльності [19, с. 26].

Значну роль в системі амортизації відіграють методи її нарахування. Під методом нарахування амортизації мається на увазі розподіл вартості основного капіталу за роками його служби у певному системному порядку. Вони активно впливають на обсяг амортизаційного фонду, на ступінь концентрації ресурсів у різні періоди функціонування засобів праці, на розміри відрахувань, які включаються у собівартість продукції. З їх допомогою господарюючі суб'єкти можуть прискорювати, гальмувати або рівномірно списувати вартість основного капіталу протягом встановленого строку його служби. У міжнародній практиці

для нарахування амортизації використовують пропорційні, регресивні (або методи прискореної амортизації) та прогресивні (методи сповільненої амортизації) методи (табл. 1).

Амортизаційна політика є управлінням відтворенням основних засобів підприємства, спрямованим на підвищення технічного рівня виробництва, запобігання надмірному зносу його активної частини, удосконалення структури основного капіталу підприємства (видової, технологічної, вікової). За умов здійснення ефективної амортизаційної політики підприємство нарощує свій основний капітал та обсяги випуску продукції, відбуваються підвищення продуктивності праці і зниження собівартості продукції, максимізація прибутку та активізація інвестиційної діяльності підприємств.

Використані джерела.

1. Антология экономической классики : В 2 т. / [сост. И. А. Столяров]. – М. : МП „ЭКОНОВ», 1991. – Т. I. – 475 с.
2. Борисенко З. М. Амортизаційна політика / З. М. Борисенко – К. : Вид-во „Наукова думка", 1993. – 135 с.
3. Борисенко З. Амортифікація амортизації, або амортизаційна політика в Україні з національними викрутасами / З. Борисенко // Україна бізнес. – 1997. – № 33-34.(3 вересня) – С. 5.

К.е.н., доцент Кузьменко О.В., студент Тягло М.Д.
Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, Україна

АНАЛІЗ РИНКУ СНЕКІВ В УКРАЇНІ

Назва походить від англійського слова «snack» – «легка закуска», головним завданням якої варто швидко та на час подолати відчуття голоду між основними прийомами їжі. Снеки мають величезний попит у всьому світі. Україна не стала винятком.

Снеки діляться на: солодкі; несолодкі. До найуживаніших належать: чіпси; сухарики; насіння; горішки; попкорн; шоколадні батончики; сухофрукти.

Ринок продукту в Україні, подібно різним продовольчим ринкам, залежить сильно від міжнародної ситуації. За останні 5 років він пережив багато змін.

Стан ринку в Україні дуже мінливий, за всіма показниками світові тенденції розвитку ринку демонструє про те, що натуральні снеки витісняють за всіма ключовими параметрами калорійні та некорисні закуски.

Крім присутності снєків на внутрішньому ринку, компанії вдало здійснюють експорт продукції за кордон. У сегменті горіхових снєків більший обсяг поставок здійснюється на країни СНД, а так само Литву та Грузію.

Український ринок снєкових виробів, який почав розвиток ще в кінці 90-х років, показав найшвидші темпи зростання. Спочатку динаміка зростання снєків вражала аналітиків, зростання досягало до 200-300% на рік. Надалі асортимент продукції розширився, а український споживач активно почав заповувати новинки, не дивлячись на ціну.

За даними компанії «Голден Фудс» споживання на ринку солоних снєків в першій половині 2012 року ринок в кілограмах мав негативну динаміку знизив показники на 30%, а в грошовому еквіваленті на 6%. У сегменті насіння продажу були мінімальні у зв'язку з економічною кризою в Україні [1].

У 2013 році на частку преміальних снєків припадало 14% продукції. Частка товарів дорогої продукції падала та показники на 2013 рік преміальних

марок в портфелі великого виробника зіставляло 14%, а за підсумками 2015-го вже було 5%.

З 2014 року споживання та продаж снеків так і залишилося відносно на низькому рівні. В першій половині року продажі були більш стабільні, але в літній період вони стали мінімальні через втрату Криму, втрати склали 8% повного об'єму продажів. Зростання цін на позиції з високою часткою імпорту за 2014-2015 роки склав близько 30-40%.

За 2015 рік ринок просів в цілому на 30-35% як у продажах, так і в абсолютній вазі. Найбільше - до половини обсягів продажів в кілограмах - втратили імпортні товари.

На початку 2016 року Українці вже стабільно вживають продукт, та таким чином динаміка продажів піднімається так само спостерігається зростання попиту на продукцію загальнонаціональних виробників[2].

За результатами 2017 року можна побачити значне зниження темпів зростання виробництва експорту снеків в натуральному вираженні, відповідно, на 3,2% та 0,32%. При цьому їх імпорт збільшився на 4%. У 2017-го року для українського ринку здорових снеків збільшився зростання продажів в сегментах сухофруктів, горіхів та фруктових-горіхових сумішей. У порівнянні з 2016-им менше стало вироблятися снеків на 1,6 тис.тонн, або на 1,4%. Зниження відбулося практично за всіма основними продуктам, за винятком картопляних чіпсів (+1,4 тис.тонн).

Проблема ринку снеків в Україні утворилася в зв'язку з економічною кризою, українські споживачі зменшили в своєму раціоні снеки. Оскільки снеки не є продуктом першої необхідності, таким чином вони втратили позиції високих продажів. Крім того, українці стали підтримувати світовий тренд здорового харчування, в якому немає сенсу у використанні швидких перекусів з хімічними добавками.

З 2014 по 2016 року споживання снеків коливалася на одному і тому ж рівні, але все ж були моменти великих продаж. У 2017-ім стан ринку трохи покращився, але виробництво було не в кращому темпі роботи. За прогнозами в період 2018-2019 років ринок снеків буде показувати зростання в межах 4-5% [3].

В цілому можна зробити висновок, виходячи з нашої інформації, що за останні 5 років ринок снєків в Україні був не кращим. Виробництво було в поганому темпі, моментами не було повного об'єму продукту. Так само дуже вплинула на ринок криза в Україні, продаж різко знизився на 8-10%, все трималося на середніх планках. Але з 2017 року ринок дає великий об'єм продажів та прогнози на 2018 рік перевищують норми звичайного плану ринку.

Список використаних джерел:

1. Ринок снєків в Україні -[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<https://vagankovka.ru/snacks-firm-sale-of-food-products.html>
2. Снєки: види, класифікація, асортимент снєків-[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://www.goodsmatrix.com.ua/goods-catalogue/Groceries/Snack-foods.html>
3. Аналіз ринку снєків в Україні - [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<https://koloro.ua/blog/issledovaniya/analiz-rynka-snekov.html>

К.е.н., доц. Гончар Л.А., Харенко Л.В.

ГВУЗ Днепропетровского государственного химико-технологического университета, Украина

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В широком смысле конкурентоспособность предприятия можно определить как способность к достижению собственных целей в условиях противодействия конкурентов на протяжении определённого промежутка времени. Конкурентоспособность предприятия может быть оценена только в рамках группы предприятий, которые относятся к одной отрасли [1].

Учитывая, что конкурентоспособность предприятия выражается способностью производить и реализовывать продукцию по цене не выше и по качеству не хуже, чем предлагают рыночные производители одной рыночной ниши, конкурентоспособность складывается из трёх основных факторов:

- ресурсного – физические затраты ресурсов на единицу готовой продукции;
- ценового – уровень и динамика цен на ресурсы производства и готовую продукцию;
- «фактор среды» – экономическая политика государства и степень его воздействия на рыночных субъектов [2].

Существуют различные подходы к оценке конкурентоспособности предприятия, рассмотрим стоимостную оценку составляющих конкурентного потенциала предприятия.

1. Фондовый потенциал (ФП) определяется по формуле:

$$\Phi_n = \Phi \times E_n, \text{ тыс. грн.} \quad (1)$$

где Φ – среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. грн.;

E_n – нормативный коэффициент эффективности капитальных вложений.

2. Потенциал оборотных фондов (ОП) рассчитывается по формуле:

$$ОП = ОК \times Кок, \text{ тыс. грн.} \quad (2)$$

где $ОК$ – годовой объём материалов, тыс. грн.;

$Кок$ – коэффициент получения продукции с ресурсной массы, который определяется отношением стоимости материальных ресурсов, использованных на производство продукции, к общей стоимости материальных ресурсов, использованных предприятием.

3. Потенциал нематериальных активов ($НП$) рассчитывается по формуле:

$$НП = Нe \times Ен, \text{ тыс. грн.} \quad (3)$$

где $Нe$ – экспертная оценка стоимости нематериальных активов и стоимость земли, которая рассчитывается в соответствии с методикой, принятой на государственном уровне, тыс. грн.

4. При расчёте потенциала технического персонала сначала проводится оценка живого труда (одного среднесписочного работника) установлением его фондового аналога в стоимостном выражении рассчитывается по формуле:

$$Жнод = Пn \times \left(\frac{\Delta\Phi_o}{\Delta\Pi n} \right), \text{ тыс. грн.} \quad (4)$$

где $Жнод$ – оценка единицы живого труда;

Πn – продуктивность труда одного работника;

$\Delta\Phi_o$ – увеличение фондообеспечения труда одного работника в базовом периоде;

$\Delta\Pi n$ – увеличение продуктивности труда одного работника в базовом периоде.

5. Величина производственного потенциала ($ВП$) рассчитывается как сумма его составляющих частей по формуле:

$$ВП = \Phi\Pi + ОП + НП + ПНП, \text{ тыс. грн.} \quad (5)$$

6. Управленческий ($УП$), инновационный ($ИП$), финансовый ($\PhiинП$), маркетинговый ($МП$), научно-технический ($НТП$), информационный ($\Piинф$), инфраструктурный ($\Piинфр$), потенциалы и потенциалы ОСУ ($\PiОСУ$) определяются затратами на их формирование, выносятся на анализируемый год.

7. Объём потенциала предприятия ($\Pi\Pi$) – это интегральный показатель и рассчитывается по формуле:

$$\Pi\Pi = ВП + ИП + \PhiинП + МП + НТП + \PiОСУ + \Piинф + \Piинфр, \quad (7)$$

Для определения комплексной оценки конкурентоспособности потенциала предприятия рассмотрим как среднюю геометрическую от функции Харингтона по всем показателям d_j :

$$КПП(y(a_j)) = \sqrt[n]{d_j} \quad (8)$$

где d_j – значение j -го показателя i -го вида потенциала;

n – количество показателей i -го вида потенциала.

При этом значение конкурентоспособности потенциала предприятия может изменяться от 0,2 до 1,0 (табл. 1).

Таблица 1

Шкала экономической надёжности КПП

Количественные значения	Качественные оценки элемента потенциала
0,80-1,0	Очень хорошо
0,60-0,80	Хорошо
0,40-0,60	Почти хорошо
0,20-0,40	Плохо
0,0-0,20	Очень плохо

Литература:

1. Мокроносков А. Г. Конкуренция и конкурентоспособность : учебное пособие / А.Г. Мокроносков, И.Н. Маврина. – Екатеринбург: Изд-во Урал ун-та, 2014. – 194 с.

2. Петров В. Конкурентоспособность. Анализ факторов, показателей и критериев, определяющих успех субъектов рынка в конкурентной борьбе на различных уровнях экономической деятельности (микро-, мезо-, макро-, глобальном) / В Петров. // Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 1999. № 4. С. 4-11.

Акжанова Г.А., Джакупова А.Н.

Кокшетауский государственный университет им. Ш. Уалиханова, Казахстан

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА

В настоящее время в мировой практике повышению конкурентоспособности экономики уделяют не маловажное значение, что определяются в послании Президента Республики Казахстан Назарбаева Н.А. народу Казахстана «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность». Это обусловлено тем, что конкурентоспособность государства - принципиальный вопрос для развития любой страны, так как это является единственной объективной мерой уровня качества жизни и благосостояния населения.

В Казахстане агропромышленный комплекс имеет перспективное будущее, этому свидетельствует все показатели. Главной тенденцией может стать производство экологически чистого продукта питания. В связи с этим необходимо обеспечить переход от сырьевого производства к выпуску качественной, переработанной продукции. Тогда только сможем конкурировать на международных рынках [4].

Для достижения этих показателей, необходимо следующее:

1. Необходимо пересмотреть принципы выделения субсидий и постепенно переходить на страхование продукции.
2. Необходимо повысить уровень переработки продукции, создать эффективную систему хранения, транспортировки и сбыта товаров.
3. Следует повысить уровень производительности труда и снизить производственные расходы.
4. Необходимо повысить эффективность использования земли. В течение 5 лет необходимо увеличить площадь орошаемых земель на 40%, тем самым довести до 2 миллионов гектаров.
5. Увеличение объемов инвестиций в аграрные научные исследования, которые будут востребованы на производстве.

По словам Президента РК, необходимо обеспечить увеличение экспорта продовольственных товаров на 40% к 2021 году путем диверсификации производства сельскохозяйственной продукции. Данная задача должна быть реализована в рамках новой государственной программы развития агропромышленного комплекса [5].

Безусловно, рассматривая аспекты конкурентоспособности государства, необходимо принимать во внимание следующее:

- благоприятное месторасположение и богатейшие, природные минерально-сырьевые ресурсы, что позволяет реализовать все государственные программы и быть в числе лидеров.

- политическая стабильность, т.е. сохранение целостности и устойчивости

- макроэкономическая сбалансированность,

- высокий приток капитала,

- содействие бизнес инициативам.

Пока наиболее весомым сравнительным экономическим преимуществом Казахстана остается наличие крупных запасов полезных ископаемых. Опираясь на это преимущество наше государство, преодолел кризис в национальной экономике, обеспечил экономический рост, провел ряд важнейших экономических реформ[6].

Для повышения конкурентоспособности экономики государства, государственная политика рассматривает следующие аспекты:

1. Поддержка экспортного потенциала, т.е. не существует системной поддержки экспорта. Для улучшения структуры экспорта необходимо стимулировать привилегированные отрасли экономики.

2. Реализация политики импортозамещения.

Безусловно, Казахстан, в отличие от России, прямо не популяризирует идею замещения иностранной продукции отечественной, соблюдение политики увеличения товарооборота со всеми торговыми партнерами. Это может отразиться по-разному на отечественных производителях. Например, в области машиностроения, отечественное производство в республике началось в 2016 году. За 9 месяцев 2016 года было произведено 32,8 тыс. тонн, в том числе импорт составил 22,7 тыс. тн., в 3 квартале 2017 г. составил 116,1 тыс. тенге, а

импорт 16,8 тыс. тенге. Таким образом, всего за два года доля закупаемой из-за рубежа продукции снизилась со 100 до 12,6%.

3. Активизация инвестиционного процесса. Одной из основных проблем это достижение стабильного экономического роста в государстве. В числе факторов, оказывающих непосредственное воздействие на рост экономики, решающая роль, несомненно, принадлежит инвестиционной сфере. В целом в процессе экономического роста в любой хозяйственной деятельности инвестирование играет важную роль. В данном случае инвестиции выступают главным инструментом выхода Казахстана из длительного экономического кризиса, путем осуществления основных сдвигов в народном хозяйстве, внедрения современных достижений научно - технического прогресса, повышения качественных показателей хозяйственной деятельности на микро- и макроуровнях [1].

Активизация инвестиционного процесса является одним из наиболее действенных механизмов социально-экономических преобразований.

Например, экономический рост происходил на фоне сохранения инвестиционной активности в предпринимательской деятельности. По итогам 2015 года инвестиции в основной капитал составили 7024,7 млрд. тенге, что в реальном выражении на 3,7 % выше, чем в 2014 году. На основе реализации государственных программ таких, как индустриально-инновационных и инфраструктурных проектов, включенных в Карту индустриализации, а также Государственную программу инфраструктурного развития «НұрлыЖол» на 2015 – 2019 годы ощущается рост, среднегодовой рост за предыдущие 5 лет составлял 3,0 %.

Не маловажно, что в 2017 году, рост ВВП составил 4%. Этому способствовало диверсификация производства в торгуемых секторах, заинтересованность инвестиционной активности и постепенное восстановление внутреннего спроса на различных рынках. К положительным факторам внешних условий можно отнести более высокую ценовую конъюнктуру на нефть и металлы, соответственно на государственном уровне улучшение экономической ситуации с основными торговыми партнерами — Россия, ЕС и Китай. По итогам 11 месяцев экспорт в Россию вырос на 33%, в ЕС — 31% и Китай — 34,9%.

Также наблюдается небольшой рост в промышленности на уровне 7,1%, транспорте — 4,8%, связи — 3,3% и торговле — 3,2%.

Несмотря на ослабление темпов экономического роста, отмечается рост инвестиционной активности на 8,5 %, в строительной индустрии – на 6,6 %, транспортной сфере – на 4,3 % и сельском хозяйстве – на 2,7 %, можно увидеть на рисунке 1 [5].



Рис.1 Динамика изменения в различных отраслях РК за 2017 г.

В общем, рассматривая аспекты конкурентоспособности (и неконкурентоспособности), необходимо иметь в виду следующее, что к числу наиболее значимых конкурентных преимуществ Казахстана можно считать:

- благоприятное месторасположение и богатые, природные минерально-сырьевые ресурсы;
- политическая стабильность в стране;
- макроэкономическая сбалансированность, высокий приток капитальных вложений, которые содействуют бизнес идеям.

Сравнительным экономическим преимуществом Казахстана на сегодняшний день является наличие крупных запасов полезных ископаемых. Безусловно, это способствует государству преодолеть кризис в национальной экономике, обеспечить экономический рост и проводить ряд важнейших экономических реформ[1].

В перспективе следует ожидать концентрации ресурсов на приоритетных направлениях и создания условий для межрегиональной кооперации и

стратегического партнерства власти, бизнеса и общественных институтов в рамках инновационной модели развития. Это позволит сформировать новые инновационные технологии управления развитием территорий, работающие на повышение конкурентоспособности казахстанских регионов и страны в целом.

Литература:

1. Концепция перехода РК к устойчивому развитию на 2007-2024 годы.
2. Ламбен Ж.Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок. Стратегический и операционный маркетинг Учебник. СПб.: Питер, 2007. — 247-251 с.
3. Портер М. Конкуренция. М.: Вильямс, 2010, с.94
4. Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана. Астана, Акорда, 2018 год.
5. www.economy.gov.kz
6. www.zakon.kz

Zemědělské ekonomika

Shubravskya O.V.

Institute for Economics and Forecasting NAS of Ukraine

CORPORATE SEGMENT OF UKRAINIAN AGRICULTURE: STRUCTURE AND CURRENT TRENDS

We propose to identify the corporation as a business entity charged with certain public functions, the capital of which is formed by the share participation of several legal and / or individual persons.

In the agricultural sector, the corporate system is formed by agricultural enterprises, their associations and cooperatives. Agricultural enterprises and their associations are treated as business entities created by their founders for profit, and cooperatives – as associations on a membership basis in order to meet the needs of members of the cooperative.

It should be emphasized that not all agricultural enterprises can be classified as corporate. Thus, it is wrong to include private and public enterprises with a sole proprietor, as well as private farms. At the same time, in some cases it is practically impossible to separate private enterprises that are not part of agricultural holdings. The number of fully autonomous agricultural enterprises, as well as the number of state-owned enterprises, is insignificant. Therefore, it can be assumed that such enterprises have virtually no effect on the parameters of the corporate sector.

Farm households in accordance with the current Ukrainian legislation [1] should be formed exclusively from members of one family and somebody from it should be managed, plus can be not only legal, but also individuals. Therefore, it is wrong to attribute them to the corporate sector.

Forming of corporations is inseparable from the processes of concentration and integration. At the same time, the latter, as it seems, can show not only as a traditional horizontal / vertical, but also takes the form of integration (addition) of property, in particular, for agrarian enterprises – resource (land / property ownership).

It is obvious that the corporate system of the economy as a whole and its sectors is not homogeneous either in composition or in regulation. In this context, it requires

structuring. This will allow us to examine more in detail the trends in the development of individual segments of the corporate sector and their impact on the dynamics of macroeconomic indicators.

In 2012-2016 the number of corporate-type agricultural enterprises (without farms) tended to decrease slightly and in 2016 amounted to about 14,000 units (29% of the total number of agricultural enterprises).

It is noteworthy that the corporate sector, which is represented by less than 30% of the total number of agricultural enterprises, uses about 70% of all their land and provides employment for 90% of the industry's employees [2]. At the same time, the share of enterprises that had agricultural land in 2016 was significantly lower in the corporate sector than in the industry as a whole: 71% compared to 88%. This can be explained by belonging to the corporate sector of large poultry farms, pig farms, which in many cases do not have land, but to a large extent use hired labor. This is confirmed by data on the number of farm animals kept by corporate enterprises: the proportion of poultry in them exceeds half of its total number, and pigs – close to half.

The level of provision of corporate enterprises with specialized equipment also exceeds significantly the industry average.

Since 2011, the share of corporate enterprises in all production, as well as crop products, has been steadily growing.

The share of all agricultural enterprises in the gross value added created in 2016 by agriculture and forestry (13.7%), according to estimates, was 55%, of which share of the corporate segment – 46%, and farmers – 9%. Thus, the contribution of agrarian corporations to the formation of the GVA was about 6.3%.

The strongest are the positions of the corporate sector in crop production. Here, in 2016, it provided more than half of industry-wide output, almost 90% of sugar beet production and about 2/3 of grain and sunflower production. At the same time, the contribution of corporate-type agrarian enterprises to the production of livestock products, in particular, some of its types is consistently significant.

Large agricultural enterprises, agrarian holdings, traders are the main exporters of agro-food products. This allows us to state that the role of the corporate segment prevails in ensuring a stably positive balance of foreign trade in agrarian products. The latter, respectively, is responsible for the significant curvature of the agro-food export's structure: its mono-specialization and the dominance of raw materials in it. For

example, in 2017, almost half (48.2%) of revenues from agro-food export were provided by grains and oilseeds. And along with oilseed products, the share of such exports has already reached 74% of its total volume.

It should also be noted that, in general, the corporate segment of Ukrainian agrarian sector is characterized by the dominance of holding structures. At the same time, a significant part of them is controlled by foreign capital.

Thus: a) a single definition of the corporation in the Ukrainian legislation is absent; b) the forming of corporations is inseparable from the processes of concentration and integration; c) the main reasons of the identity of agricultural enterprise as corporate are the pooling of resources, structuring, separation of property rights from the rights of management (control); d) the agrarian corporation is an economic system with certain public functions; e) corporate sector should not include public and private enterprises with a single owner, as well as farmers; e) the agrarian corporate system is not homogeneous either in composition or in the nature of regulation and should be structured.

References:

1. The Commercial Code of Ukraine [online] Available at: <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>>[Accessed 5 June 2018].
2. Agriculture of Ukraine. Statistical Yearbook 2016. Kyiv: State Statistics Service of Ukraine, 2017. – 246 p.

Regionální ekonomika

К.е.н. Сагірова А.С.

ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», Україна

КОНКУРЕНТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ РИНКУ ТУРИСТИЧНИХ ТА РЕКРЕАЦІЙНИХ ПОСЛУГ ПРИМОРСЬКИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Традиційно, до Приморських регіонів України входять Одеська, Миколаївська, Херсонська та Донецька області. Раніше – і АР Крим. Туристичний та рекреаційний сектор економіки Приморських регіонів України починаючи з 2014 р. зіткнувся з низкою проблем внаслідок негативної дії як зовнішньополітичних, так і внутрішньополітичних чинників. Вкрай негативно позначилась на його розвитку окупація Російською Федерацією території Автономної Республіки Крим, а також проведення АТО на території Донецької та Луганської областей і пов'язаного з цим посилення заходів забезпечення безпеки для мешканців України.

Навіть за несприятливих обставин, Приморські регіони України (у т.ч. Одеська, Миколаївська, Херсонська та Донецька області) мають потужний природний, ресурсний та людський потенціал для розвитку туризму та рекреації, що становить фундамент, основу для майбутнього економічного зростання цих регіонів. Природно-рекреаційний потенціал Приморських регіонів України представлений морськими і лиманними пляжами, лікувальними властивостями клімату теплих морських узбережь, унікальними покладами лікувальних грязей, лиманної ропи, мінеральних вод, заповідними ландшафтами та урочищами. Так, лише Одеська область має 180 км піщаних пляжів. Світову популярність отримав Куяльницький лиман (Одеська область), що позиціонується як унікальна природна лабораторія з цілющою ропою і муловими грязями. Куяльник є одним з найстаріших грязьових курортів в країні, часто його називають «Мертвим морем України».

Попри нестабільну політичну ситуацію та негативні наслідки фінансово-економічної кризи, найбільша питома вага коштів, що офіційно надходять до туристично-рекреаційного сектору Одеської області припадає на готелі та інші

місця тимчасового розташування туристів та рекреантів – 20 230 тис грн. у 2015 р. (тобто 81,3 % від загального обсягу коштів, що надходять від туризму та рекреації до області). Створення та реалізацію регіонального туристичного продукту у 2015 р. здійснювали 330 операторів і туристичних агентств Одеської області [1; 2].

Станом на 1 січня 2015 р. туристична інфраструктура Одеської області нараховувала 1147 установ туристично-рекреаційного призначення, з яких: 366 – підприємства готельного комплексу; 781 – установи оздоровчого профілю (бази відпочинку, пансіонати та будинки відпочинку, санаторно-курортні установи). Протягом 2014 р. туристичну інфраструктуру області поповнили 54 об'єкти тимчасового утримання, завдяки чому загальна місткість регіонального ринку з надання послуг проживання збільшилася на 2582 койко/місця і станом на 1 січня 2015 р. склала 116 тис 900 койко/місць [1; 2].

Серед найбільш перспективних територій, які здатні частково компенсувати втрату кримських туристичних об'єктів, слід відзначити прибережну зону півдня Одеської області – Білгород-Дністровський, Кілійський, Татарбунарський райони та смт. Сергіївка. Водночас, станом на літній період 2015 р. існуючі можливості цих територій використовувались не повною мірою (на рівні від 10 до 50 %).

Наявний потенціал курортних територій у Одеській області, за умови відповідного інфраструктурного забезпечення (якісні дороги, централізоване водопостачання та каналізація) дає можливість збільшити прийом відпочиваючих, у середньому, в 4 рази, а за окремими об'єктами та територіями – до 10 разів. Території традиційного та найбільш активного прийому відпочиваючих у Одеській області – Комінтернівський та Овідіопольський райони – за показниками Схеми планування території Одеської області та Схеми планування територій курортно-оздоровчого та рекреаційного призначення Одеської області, спроможні збільшити показники кількості відпочиваючих за сезон, відповідно – у 10 та 5 разу, що свідчить про суттєвий потенціал, який здатний частково компенсувати для України тимчасову втрату Криму. Загалом, Схемами визначена перспективна ємність рекреаційно-оздоровчих закладів на рівні майже 400 тис. осіб, що більше за існуючі показники у 3,6 разу [3].

Значним є туристично-рекреаційний потенціал Херсонської області України, представлений морськими пляжами, довжина яких перевищує 200 км;

родовищами лікувальних грязей та ропи; унікальними соляними озерами; лікувально-термальними водами на Арабатській Стрілці; родовищами мінеральних вод. На Херсонщині наявні 79 об'єктів і територій природно-заповідного фонду; два з чотирьох існуючих в Україні біосферних заповідників: Чорноморський та «Асканія-Нова». На території Херсонської області розташовано понад 5 тисяч історико-культурних об'єктів [4].

Приморські регіони України мають розвинену мережу культурних закладів (музеїв, театрів тощо), значну кількість пам'яток історії та архітектури, що створює сприятливі умови для розвитку круїзного туризму, та розвинену мережу лікувальних закладів, що створює передумови для розвитку «медичного» туризму. Так, у Приморських регіонах України розташована низка спеціалізованих лікувально-профілактичних закладів: Інститут очних хвороб і тканинної терапії імені В.П.Філатова, Одеський НДІ стоматології МОЗ України, Одеський медичний університет, Український НДІ медреабілітації та курортології (м. Одеса), унікальні медичні та рекреаційні заклади Арабатської Стрілки тощо [1; 4].

Досить швидко у Приморських регіонах впроваджуються нові туристичні маршрути та нові види туризму (сільського, винного, подієвого та ін.). Зокрема, в Одеській області ще у 2014 р. були впроваджені нові туристичні маршрути із відпочинком на базі сільських садиб, які у 2015 р. стали переможцями конкурсу на кращий бізнес проект у сфері сільського «зеленого» туризму України. Популярністю у туристів користуються екскурсії у Центр культури вина «Шабо» (Білгород-Дністровський район Одеської області).

Про перспективність розвитку туристичної сфери Приморських регіонів говорить тенденція щодо реалізації проектів міжрегіонального та міжнародного співробітництва у рамках Програм міжнародної фінансової допомоги ЄС – Україні. Зокрема, у 2014 р. в Одеській області здійснювалась реалізація трьох проектів, які фінансувалися за дольової участі Європейського Союзу та України:

Проект «Міжнародний студентський центр туризму і рекреації: шлях до здоров'я нації», що ставив за мету реконструкцію оздоровчого центру «Чайка» Одеського національного політехнічного університету (с. Кароліно-Бугаз-Овідіопольського району Одеської області), впродовж 2012 – 2014 рр. на розвиток цього проекту було фінансовано 1 780 тис євро;

Проект «Мережа Чорного моря для сталого туризму – стратегія розвитку загального маркетингу в Чорноморському регіоні», результатом реалізації проекту стане формування загальної маркетингової мережі для туристичних компаній Чорноморського регіону, у першу чергу по таких різновидах туризму як винний, екологічний та СПА-туризм;

Проект «Розвиток сталого туризму в регіоні «Нижній Дунай», що реалізується в рамках спільної операційної програми «Румунія – Україна – Республіка Молдова» задля налагодження співробітництва туроператорів країн-партнерів, учасниць проекту з метою створення транскордонних маршрутів та популяризації місцевих історичних та культурних пам'яток, стимулювання економічної активності у прикордонних регіонах тощо [5].

В цілому, узагальнюючи все сказане вище про розвиток туризму та рекреації у Приморських регіонах, слід зазначити, що враховуючи тимчасову окупацію території АР Крим, в Україні саме на основі ресурсів приморського регіону можливо і необхідно забезпечити формування нового ринку туристичних та рекреаційно-оздоровчих послуг з відповідним інформаційним, організаційним та інфраструктурним забезпеченням. Існуюча інфраструктура Одеської, Херсонської та Миколаївської областей здатна задовільними потреби відпочиваючих громадян України та іноземних громадян на час курортного сезону у морському рекреаційному та туристичному продукті. Втрата туристичного потоку з країн СНД, безумовно, негативно впливає на стан туристичного сектору Приморських регіонів України. Водночас, компенсувати ці втрати можливо за рахунок активного розвитку внутрішнього туризму, зокрема тих українських рекреантів/туристів, які до 2014 року традиційно обирали для відпочинку Крим. Разом з тим, слід активніше залучати до відпочинку у приморських регіонах України іноземних туристів/рекреантів, у тому числі з країн Європейського Союзу, Індії, Китаю та інших країн світу. Для успішної реалізації таких планів необхідно підвищувати якість туристичних та рекреаційних послуг, розвивати інфраструктуру, проводити активні рекламно-інформаційні кампанії. Головною передумовою для ефективного функціонування туристичної та рекреаційної сфери Приморських регіонів України є забезпечення політичної стабільності в регіоні та припинення військових дій на території України.

Література:

1. Офіційний сайт Одеської обласної державної адміністрації . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oda.odessa.gov.ua/>
2. Офіційний сайт Одеської обласної ради . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/>
3. Схема планування території Одеської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uma.odessa.gov.ua/shema-planuvannya-teritor-odeskoj-oblast/>
4. Офіційний сайт Херсонської обласної державної адміністрації . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://khoda.gov.ua/>
5. Міністерство культури України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mincult.kmu.gov.ua>

Сулейменов Б.М., Мауленкулова Г.Е.

*Южно-Казахстанский государственный университет им.М.Ауэзова,
Казахстан*

ФАКТОРЫ, СДЕРЖИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ

Можно выделить две группы причин, сдерживающих развитие малого и среднего бизнеса. Первая – это причины общеэкономического характера, заложенные в экономической политике государства, вторая – частного, преимущественно организационного характера.

Главная сложность при анализе нашей экономической политики связана с тем, что изначально не была четко определена концепция развития рыночных отношений. Мировая практика свидетельствует, что в развитии рыночных отношений возможны две тенденции: формирование регулируемого рынка или стихийного, носящего спекулятивный характер. Отсутствие четкого понимания этих двух тенденций и ориентация на исключение государства из системы экономического регулирования привели к тому, что в Казахстане становление рыночных отношений пошло по второму варианту. Когда сравнивают регулируемый рынок и стихийный, то имеют в виду, прежде всего нравственную, этическую сторону. Но этого мало, каждый из них имеет свою экономическую основу.

Особенностью стихийного рынка является функционирование главным образом в сфере обращения, а не в сфере материального производства. Данному типу рынка присуще то, что большие доходы имеет лишь незначительная часть населения, тогда как большинство населения – низкую покупательную способность. В этой ситуации у производителя нет стимула производить товары, так как они не находят сбыта. Это ведет к сворачиванию производства.

Другая особенность – характер рынка напрямую влияет на характер капиталовложений. При стихийном рынке основу капитала составляют спекулятивные деньги, получившие в среде предпринимателей название «коротких» денег. Они «делаются» в короткое время и обладают большой

подвижностью. В отличие от них так называемые «длинные» деньги вкладываются в производство на более длительный срок, и отдача от них может быть получена не сразу. Это долгосрочные вложения, требующие определенных стабильных условий, правового обеспечения, что характерно для регулируемого рынка.

Одной из причин того, что в Казахстане формируется именно деформированный тип рынка, следует считать некритическое осмысление опыта западных стран и непродуманное перенесение его в отечественную практику. Именно так произошло с реализацией модели «шоковой терапии». Дело не в том, что концепция «шоковой терапии» несостоятельна, наоборот, это стройная научная теория, применение которой оказалось весьма результативным в ряде стран. Ошибка состоит в том, что в Казахстане она была принята без учета ряда условий. Опыт западных стран свидетельствует, что одной из целей введения «шоковой терапии» является потребность вскрыть узкие места, сдерживающие развитие экономики, куда незамедлительно устремляется предприниматель. Налаживая соответствующие производства (нередко при государственной поддержке), предпринимательская сфера «расширяет тромбы» в экономике и в короткие сроки выводит ее из кризиса.

Но в Казахстане этого не произошло, так как при введении «шоковой терапии» еще не сформировалось главное условие ее положительной результативности – малое предпринимательство. В сфере материального производства оно практически отсутствовало, а его деформированный характер в сфере обращения не мог оказать существенное влияние на улучшение ситуации.

Особенностью регулируемого рынка является, во-первых, наличие условий для свободного инвестирования средств в различные сферы, а смысл государственного регулирования заключается не в воздействии на систему цен, а в формировании оптимальных пропорций. Во-вторых, такой рынок требует совершенного механизма регулирования покупательского спроса, т.е. формирования повышенного дохода, а, следовательно, и более высокой покупательной способности у большинства населения, что и выступает движущей силой производства.

Из этого вытекает вторая причина, сдерживающая развитие производственного предпринимательства - снижение покупательского спроса и

свертывание внутреннего потребительского рынка. Для каждого общественного строя характерны определенные общественные группы, т.е. относительно стабильные слои населения, со свойственными им ценностями, представлениями, запросами и поведением.

Большинство населения в Казахстане составляют третий класс – с малым покупательским спросом, который и определяет уровень потребностей, на которые должно ориентироваться и работать производство.

Еще одно обстоятельство отрицательно влияет на покупательную способность населения, а, следовательно, и на развитие малого предпринимательства. Рост потребительских цен опережает повышение оплаты труда. В этих условиях спрос акцентируется преимущественно на продовольственных товарах, а промышленные товары оказываются невостребованными. Второе обстоятельство связано с уровнем разрыва доходов между полярными группами населения. Опыт западных стран свидетельствует, что максимально допустимое соотношение доходов между бедными и богатыми составляет 1:6 – 1:9, и если оно выше, то это ведет к социальной нестабильности и деформирует общую систему спроса и предложения.

Таким образом, сдерживающим фактором развития промышленного предпринимательства является сужение внутреннего потребительского рынка. Это обусловливается приобретающим все более осязаемый характер процессом сокращения общей платежеспособности населения.

Литература:

1. Кантарбаева А.К. «Предпринимательство: институционально-эволюционный подход». «Раритет», Алматы, 2010
2. Мамыров Н.К. «Основы предпринимательства», Алматы, Экономика, 2007
3. Сборник «Предприниматель и право», Издательский дом «БИКО», Алматы, 2006.

Сулейменов К.М., Мауленкулова Г.Е., Жадигерова Г.А.

*М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан мемлекеттік университеті,
Қазақстан*

ҚР ШАҒЫН ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕСТІ ДАМУҒА МЕМЛЕКЕТТІК ЖЕКЕМЕНШІК СЕРІКТЕСТІК ЖОБАЛАРЫНЫҢ ТЕОРЕТИКАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ МЕН ӘДІСТЕРІ

Нарықтың қазіргі заманауи экономикалық жағдайында кәсіпкеріктің жаңа үлгісі десек те болады мемлекеттік-жеке серіктестік, яғни мемлекет пен бизнес арасында ең тиімді серіктестіктің түрі, өйткені экономикалық дағдарыс жағдайындағы мемлекет жағынан қызмет пен тауарға деген сұраныстың тұрақтылығы несиелік мекемелердің сенімділігін күшейтіп және инвестициялық тәуекелін азайтатын маңызды құрал ретінде қарастырсақ та болады [1]. Мемлекеттік-жеке серіктестіктің оның қатысушыларының арасындағы тәуекелдері мен пайдасын тепе-тең және әділ бөлуі, сондай-ақ мемлекет жағынан бақылауда болу жағдайында мемлекеттік секторлардың жауапкершіліктері саласында дәстүрлі болатын қызметтерін көрсетуі үшін жауапкершілікті жеке меншік секторы субъектілеріне толық немесе бөлшектеп тапсыруы қарастыады, мемлекеттік және жеке меншік секторлары өзара байланысты жасау нысаны ретінде белгілеуіне болады. Мемлекеттік-жеке серіктестік нысанының байланысы жеке меншік секторы сол немесе басқа қызметтерін, тәуекелдер түрлерін және жауапкершілікті өзіне жүктейді. Жеке меншік секторының іс әрекетіне қатысу дәрежесі қаншалықты жоғары болған жағдайда, қабылданатын тәуекелдің, жауапкершіліктің және міндеттемелердің деңгейі де соншалықты жоғары, болады мемлекеттік-жеке серіктестік келісімшарттары мерзімі соншалықты ұзақ болады. Осы қарама-қайшылықтар мемлекеттің ұсын отырған инфрақұрылымдық және әлеуметтік қызметтерінің көлемінің өсуіне және оның экономикалық жағдайының жақсаруына қызығушылық танытуымен, ал кәсіпкерлік құрылымдары жобадан түсетін табыстарын тұрақты алып тұруына және пайданың тұрақты өсімі жалпы кәсіпкерлікке қызығушылық танытады. Тараптардың мүддесінің мақсаты жобаны толығымен жемісті жүзеге асыруымен

анықталады. Мемлекеттік-жеке серіктестік жобасын жүзеге асыруы нәтижесінде жетістігіне жетуі тараптардың ерекше мүмкіндіктерін біріктіруімен орындалады. Кәсіпкерлік құрылымы жобаны қаржылық ресурстарымен, жаңашыл технологиясымен қамтамасыз етеді, кәсіби тәжірибесін, тиімді басқару дағдысын, соның ішінде шешім қабылдауда заманауи талаптардың сұранысын қанағаттандыру үшін икемділік пен жеделділікті пайдаланады. Сонымен, мемлекет өз кезегінде меншік иесінің құқықтарын жүзеге асыра отырып, заңдарға сәйкес халықтық және өзге де жеңілдіктерін, кепілдіктерін пайдалануы, сондай-ақ қаржылық ресурстарының кейбір көлемін алуы мүмкіндігін береді. Бұл тәсілмен мемлекеттік-жеке серіктестік құруы мемлекетке шаруашылық жүргізудің заманауи талапқа сәйкес келетін тиімді әдістерін толық көлемде пайдалануына мүмкіндік береді, өйткені басқарудың функциялары кәсіпкерлік құрылымына өтеді, бірақ та, бұл жағдайда мемлекеттік ргандар мен мекемелер арқылы қадағалау мен бақылау құқығы сақталады. Мемлекет басшысы Н.Ә.Назарбаев 2010 жылдағы халыққа арнаған Жолдауында мемлекеттік-жеке меншік серіктестік механизмі мемлекет экономикасына жеке инвестицияларды тартуына үлкен әлеует екенін атап көрсеткен. Жалпы мемлекеттік-жекеменшік серіктестік (МЖС) экономикалық өсімділігін ынталандыруы және жекеменшік сектордың экономикаға қатысуын кеңейтуінің әдісі болып табылады [2].

Мемлекет пен бизнесті тиісті құқықтарына сай ресурстары мен мүдделерді бөліскенде мемлекеттік-жеке серіктестік саласындағы тәуекелдер көбеюде. Мемлекет қоғамдық мүддесі мен мақсаттын тасушы ретінде, ал бизнес қатысушылары барынша көп табыс табуына бағыт алады. Сондықтан, мемлекет пен жеке серіктес арасындағы қоғамдық және жеке мүдде мен мақсатының аясында тәуекелдері туындайды. Мемлекеттік-жеке серіктестіктік және оның қатысушыларының арасындағы тәуекелдері мен пайданы тепе-тең және әділ бөлуі, сонымен бірге, мемлекет тарапынан бақылауға алу жағдайында мемлекеттік секторларының жауапкершілігі саласына дәстүрлі боп жататын қызметтерін көрсетуі үшін жауапкершілікті жеке меншік секторының субъектілеріне толық немесе бөлшектеп тапсыруы қарастырылады, мемлекеттік және жеке меншік секторлардың өзара байланыс жасауының негізгі нысаны ретінде белгілеуіне болады. Компаниялар өз кезегінде кәсіпкерліктің тәуекелдерін төмендетіп, мемлекеттік ресурстары мен кепілдіктеріне қолжетімділік алады. МЖС жобаларын енгізуі халықтың өмір сүруі деңгейін

жоғарылата отырып, мемлекеттік инфрақұрылымның объектілерінің дамытуына септігін тигізеді. Сонымен қатар, мұндай серіктестік қатысушылары алдында біршама тәуекелдері туындайды. Сонымен бірге, қаржы пайдасының жартысы мемлекеттік сектордың тәуекелділігі жеке компанияға өткізуімен байланысты мемлекеттік инфрақұрылымдар объектілерін жеке қаржыландыруынан пайда болады. МЖС тің маңызды аспектісінің бірі ұлттық жобалары мен әлеуметтік-экономикалық даму бағдарламалары аясында үкімет пен корпорациялары арасында келісім-шарт жасау болып табылады. Егер, олар қоғамдық жұмыстарын орындайтын болса, осы келісім-шарт шеңберіндегі жеке фирмалары 25 жылға дейін өтеу мерзімімен қолайлы шарттарымен несие алуларына мүмкіндіктері бар. Олардың шаруашылық қызметінің құрылымдануы және жаңғыруы процесін ынталандыратындай, бұл қарыздары, негізгі капиталының 65% дейін инвестицияларын жабуына болады. Мемлекеттік-жеке серіктестік, үкімет пен бизнес қоғам үшін оң нәтижелеріне алып келерін. Осымен, мемлекеттік-жеке серіктестік негізінде қоғамда кең ауқымды мәселелерін шешуіне мүмкіндік беретін үкіметтің және жеке секторлардың барлық деңгейлері арасында тиімді ынтымақтастық жүйесі орын алып жатыр. [3].

Қолданылған әдебиеттер

1. Родионова В.М., Шлейник В.И. Финансовый контроль :М.: ФБК-ПРЕСС, 2002 – С. 58
2. Бурцев В.В. Государственный финансовый контроль: методология и организация. – М.: Маркетинг, 2000.-С. 59
3. Емельянов А.М. Финансы, налоги и кредит.: Учебное пособие, М.: РАГС. 2002. – С. 59

Státní nařízení hospodářství

Капченко Р.Л.,

доктор філософії з економіки (Ph.D), доцент

ГЕРОНТООБРАЗОВАНИЕ В КРЫМУ

Одним из главных инструментов решения глобальных проблем XXI века и составной части образования взрослых, как отмечалось на VI Международной конференции по образованию взрослых, состоявшейся под эгидой ЮНЕСКО в Бразилии (Белен, 2009.), есть образование старших взрослых.

В Крыму, как и в мире неуклонно растет количество людей третьего возраста. Так, население старше трудоспособного возраста с 22,8% в 2015 г. возросло до 27,7% в 2017 г. Аналогичная ситуация и в г. Севастополе, где почти каждый третий (32,2%) его житель достиг возраста 60 и более лет. [1].

Старение населения становится актуальной проблемой современности и вызывает необходимость рационального планирования пост профессиональной и пост семейной фаз жизни человека с целью его успешного решения. Не вызывает сомнений и то, что в современных условиях именно образование является средством социальной адаптации к третьему возрасту и должно осуществляться на междисциплинарной основе, основываясь на изучении и дальнейшем внедрении результатов достижений в андрагогике, педагогике, возрастной психологии, геромедицины, геросоциологии, образовательной и социальной геронтологии, специальной геррагогике, педагогике геронтологической профилактики и других науках.

Выход на пенсию является одним из самых кризисных моментов в жизни каждого человека и требует переосмысления жизненных ценностей, отношение к себе и к окружающей среде, поиска новых путей реализации жизненной активности. У большинства людей третьего возраста, этот процесс долго и мучительно, сопровождается переживаниями, пассивностью, неумением найти новые занятия и контакты, по-новому взглянуть на себя и окружающий мир.

Поэтому, одной из актуальных проблем андрагогики и геронтологии - является сохранение активной жизни пожилых людей, путем их образования и обучения.

Образование взрослых в пенсионном возрасте, не преследует получение профессии и дальнейшего трудоустройства, а позволяет персонально развиваться, социально адаптироваться, знакомиться и общаться с единомышленниками, активно и интересно жить. Учёба помогает идти в ногу со временем, тренировать память, развивать интеллект, адаптироваться после выхода на пенсию, Т.к. согласно исследованиям Всемирной организации здравоохранения именно пенсионеры, наиболее подвержены депрессии [2].

Поскольку старшие взрослые лица дееспособного возраста, которые переходят или уже перешли в пост профессиональную фазу жизни являются специфическим контингентом геронтообразования, сочетают учебную деятельность с непосредственным участием в различных сферах жизни и изъявляют желание постоянно повышать свой общеобразовательный, культурный и профессиональный уровень, в Крыму практически реализуется:

- создание (или использование существующей) сети учебных заведений с целью реализации образовательных программ для пожилых людей, «университетов третьего возраста» - центров образования взрослых, различных учебных курсов, профессиональных студий, «школ пенсионеров», кружков, клубов и т.д.;

- разработка современных методик и технологий, без которых невозможно достичь эффективного и качественного обучения взрослых и пожилых людей;

- создание системы подготовки и герогогов - специалистов по теории и практике образования людей третьего возраста, управления, консультирования, а также социальной, коррекционной, реабилитационной работы в среде взрослых, обеспечивающих оптимальные условия для успешной жизнедеятельности старших крымчан.

В последние годы, начато создание сети университетов третьего тысячелетия как вида учебных сообществ, куда привлекаются люди, которые хотят активно участвовать в жизни общества. Разрабатываются специальные программы профессионального обучения по различным направлениям, с учетом здоровья сберегающего потенциала, возрастных особенностей и внедрением

таких учебных, культурно-адаптационных, реабилитационных составляющих, которые позволяют слушателям не только совершенствовать определенные знания и умения, но и развивать творческие способности с их последующей адаптацией к условиям настоящего, повышать социальную и творческую активность.

Среди основных задач университета - содействие интеллектуальной психической, социальной, физической активизации старших взрослых через всестороннее развитие человека в пенсионном возрасте. Для улучшения качества жизни, сохранения и формирования активной жизненной позиции старших взрослых, помощи в адаптации к современным условиям жизни путем овладения новыми современными знаниями, обучение в «серебряных университетах» проводится в 16 территориальных центрах Минсоцполитики Крыма. Старшие взрослые севастопольцы в филиалах Московского государственного университета им. Ломоносова, Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова и в доме ветеранов.

Обучение на факультетах: геронтологии и гериатрии, здорового образа жизни, правовой грамотности, психологической поддержки личности, культуры и искусства, иностранных языков, компьютерных технологий, дачного и приусадебного хозяйства, безопасности жизнедеятельности и др. проходит на безоплатной основе. Не вызывает сомнений и внедрение педагогических, арт-терапевтических технологий в образовании взрослых, которые сочетают достижения медицины, искусства, педагогики, психологии и других наук, поскольку проблема сохранения здоровья является актуальной для представителей всех возрастных групп, и особенно для старших взрослых.

Список использованной литературы:

1. Управление Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://crimea.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/crimea/ru/statistics/stat_Crimea/population/
2. ЮНЕСКО и развитие образования взрослых // Перспективы. 1982. № 2 С. 137.

Яблонская Н.В., Радионова А.К.

Одесская национальная академия пищевых технологий, Украина

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ

За последние годы в экономике Украины наблюдаются глубокая структурная деформация и значительное отставание от экономики развитых стран мира по темпам производства продукции и уровню благосостояния населения. Большинство предприятий остаются технологически отсталыми, энергоемкими, имеют слабую диверсификацию продуктов и рынков.

Инвестиционные проблемы в Украине остаются актуальными в течение всех лет реформ на всех уровнях управления, несмотря на значительные усилия, прилагаемые для их решения. Ключевое место в их решении отводится формированию эффективной инвестиционной политики.

Составляющая часть инвестиционной политики государства, является инвестиционная политика региона. Основная ее цель – формирование совокупного инвестиционного потенциала региона и его эффективное использование.

Распространение в Украине системы отношений, присущих рыночной экономике, децентрализация управления инвестиционными процессами поставили перед руководителями всех уровней задачу поиска, мобилизации и эффективного использования инвестиционных ресурсов, вовлечения имеющегося инвестиционного потенциала в процессы экономического и социального развития [1].

Одной из главных целей инвестиционной политики в регионе является создание предпосылок для мобилизации и эффективного использования управленческих, технических и технологических ресурсов региона, обеспечение структурно-технологической перестройки на разных иерархиях управления.

Основными направлениями инвестиционной политики регионов являются участие в капиталовложениях и формировании благоприятного климата для роста деловой активности, предоставление поддержки «пусковым»

проектам, расширение инвестиций в объекты социальной сферы. Это реализуется, как показал анализ государственного регулирования инвестиционной деятельности, через нормативно-правовые акты, организационно-экономические, информационные и кадровые механизмы [2, с.131].

Эффективность инвестиционной политики и темпы экономического развития в регионе в значительной степени определяются прогрессивностью действующего механизма управления инвестициями и обеспечиваются целым рядом организационно-институциональных условий.

Очевидные недостатки инвестиционной политики в регионах проявляются в дублировании функций региональных органов управления инвестициями; высокой ротации управленческих региональных кадров и отсутствии преемственности власти; низкой активности инвесторов при вложении средств в социально значимые объекты. Таким образом, основополагающими элементами подхода к совершенствованию системы и механизмов управления инвестиционной политикой в регионе является принцип четкого разграничения полномочий и ответственности между государством и регионами, координация деятельности между различными уровнями иерархии управления. Сами участники социально-экономического развития региона должны четко осознавать, что без консолидации усилий не может быть обеспечена реализация ни одного из обозначенных региональных приоритетов.

Задача мобилизации и эффективного использования инвестиционного потенциала региона усиливает степень тесноты связи между процессами привлечения (мобилизации) инвестиций и процессами их использования. Если в начальный период трансформационных преобразований в стране внимание, в первую очередь, было сосредоточено на объемах привлекаемых инвестиций и динамике их накопления, то к настоящему моменту не менее, если не более важными и актуальными стали вопросы структуры вложения инвестиций, их качественных характеристик, по сути повышения социально-экономической эффективности инвестиционной деятельности.

Концептуальные положения регулирования инвестиционной политики с целью повышения ее социально-экономической эффективности в Украине и ее регионах могут быть объединены в четыре основных направления: правовое и

методическое направление; организационно-экономическое; кадровое и информационно-аналитическое (рис.1).

Повышение эффективности инвестиционной политики возможно только при комплексном подходе к формированию и совершенствованию всей совокупности инструментов управления [3]. Это положение основано на том, что применение, с необходимой эффективностью, любого из предлагаемых направлений возможно только при достаточно развитом состоянии других. При этом основой системы является нормативно-правовое направление, так как именно оно определяет допустимые границы и формы действия организационно-экономического; кадрового и информационно-аналитического направлений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Постанова КМУ «Про затвердження Програми розвитку інвестиційної та інноваційної діяльності в Україні» № 389 від 2.2.2011 // Офіційний вісник України, 2011 р., N 13
2. Данилишин Б.М. Інвестиційна політика в Україні / Б.М.Данилишин, М.Х.Корецький, О.І. Дацій. –Донецьк: „Юго-Восток, Лтд”, 2006, –292 с.
3. Яблонская Н.В., Крупина С.В. Основные направления усовершенствования инвестиционной политики Украины /Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. 2015 р., – О.: Астропринт, с.412 - 420



Рис. 1. Основные направления усовершенствования управления инвестиционной деятельностью на государственном и региональном уровне

CONTENTS

ЕКОНОМІКА

Zahraníční ekonomické aktivity

Кожикова К.Ж., Айткалиева Г.Т. ТЕОРЕТИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ КОММУНИКАЦИЙ.....	3
---	---

Finanční vztahy

Тлеужанова Д.А. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ САЛЫҚ ЖҮЙЕСІНДЕ ЖЫЛЖЫМАЙТЫН МҮЛІККЕ САЛЫҚТАРДЫ ЕНГІЗУ ҚАЖЕТТІЛІГІ	9
---	---

Řízení lidských zdrojů

Перова Н.С., Комякова А.Э. ПОИСК НОВЫХ ПУТЕЙ ДЛЯ БЛАГОПРИЯТНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКА.....	13
Бившева Л.О., Кондратенко О.О., Лисенко А.О. ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ	16
Бившева Л.О. Матюшин І.В. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ	18
Сырлыбаева Г.Б., Айткалиева Г.Т. СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЕ ВИДЫ	20

Marketing a management

Жашкенова Н.С., Орынбасарова Е.Д. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	26
Ахметов А.Б. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В РК.....	30
Бабакумаров Е.Ж. ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	33
Баймухаметов А.Т. МОДЕЛИ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН И ЗА РУБЕЖОМ	36
Гатин Р.Ф. МЕДИЦИНСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СПЕЦИФИКА И ПОДХОДЫ.....	39

Жантилов А.А. АНАЛИЗ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭТАП РАЗРАБОТКИ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ.....	42
Касенова Э.Н. ЗАРУБЕЖНЫЕ МОДЕЛИ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ	45
Ли А.И. УПРАВЛЕНИЕ МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА	48
Маркович І.Б. БРЕНДИНГ В СИСТЕМІ МАРКЕТИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	51
Кулініч І.М., Бєлова Т.Г. ОНОВЛЕННЯ МОДЕЛІ AIDA: A5	54

Účetnictví a audit

Роганова Г.О., Гнатенко О.А. ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ ЗА МСФО	57
Базарова А. Н., Искакова З.Д. ОЦЕНКА АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	60
Матрос О.М. УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК НАКЛАДНИХ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА	64
Жученко Д.Б. АУТСОРСИНГ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ.....	67

Podniková ekonomika

Тагиева С., Перова Н.С. МАЛЫЕ И СРЕДНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ	70
Кабаченко Д.В., Тарасенко В.А. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	73
Чмир Т.С. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДИК ОЦІНКИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	81
Мехеда Н.Г., Казарян Т. ПЛАНУВАННЯ АМОРТИЗАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	86
Кузьменко О.В., Тягло М.Д. АНАЛІЗ РИНКУ СНЕКІВ В УКРАЇНІ.....	89
Гончар Л.А., Харенко О.В. ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	92
Акжанова Г.А. СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА.....	95

Zemědělské ekonomika

Shubravska O.V. CORPORATE SEGMENT OF UKRAINIAN AGRICULTURE:

STRUCTURE AND CURRENT TRENDS..... 100

Regionální ekonomika

Сагирова А.С. КОНКУРЕНТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ РИНКУ ТУРИСТИЧНИХ ТА

РЕКРЕАЦІЙНИХ ПОСЛУГ ПРИМОРСЬКИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ..... 103

Сулейменов Б.М., Мауленкулова Г.Е., Жадигерова Г.А. ФАКТОРЫ,
СДЕРЖИВАЮЩИЕ РАЗВИТИЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В

КАЗАХСТАНЕ 108

Сулейменов К.М., Мауленкулова Г.Е., Жадигерова Г.А. ҚР ШАҒЫН
ЖӘНЕ ОРТА БИЗНЕСТІ ДАМУҒА МЕМЛЕКЕТТІК ЖЕКЕМЕНШІК

СЕРІКТЕСТІК ЖОБАЛАРЫНЫҢ ТЕОРЕТИКАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ МЕН ӘДІСТЕРІ

..... 111

Státní nařízení hospodářství

Капченко Р. Л. ГЕРОНТООБРАЗОВАНИЕ В КРЫМУ 114

Яблонская Н.В., Радионова А.К. КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К

УПРАВЛЕНИЮ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ..... 117

CONTENTS..... 121

239168
238172
236857
239141
239146
239169
237014
238156
238157
238158
238159
238160
238161
238162
238889
238895
239014

239036
239073
239090
236856
238057
238896
238913
238928
239020
239088
238837
238880
238886
238964
239009
239129