

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

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ,
ОБЛІКУ, МЕНЕДЖМЕНТУ, ФІНАНСІВ ТА ПРАВА**

**CURRENT STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT
ECONOMY, ACCOUNTING, MANAGEMENT, FINANCE AND LAW**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 3
Part 3**



**26 січня 2019 р.
January 26, 2019**

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



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

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ,
МЕНЕДЖМЕНТУ, ФІНАНСІВ ТА ПРАВА**

**CURRENT STATE AND PROSPECTS OF
DEVELOPMENT ECONOMY, ACCOUNTING,
MANAGEMENT, FINANCE AND LAW**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**Частина 3
Part 3**

**26 січня 2019 р.
January 26, 2019**

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



УДК 33
ББК 65

Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, обліку, менеджменту, фінансів та права: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 26 січня 2019 р.): у 7 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2019. – Ч. 3. – 62 с.

У збірнику тез доповідей представлено матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, обліку, менеджменту, фінансів та права» з:

Академія Державної пенітенціарної служби України
Белорусский національний технічний університет
Буковинська державна сільськогосподарська дослідна станція НААН
Верхньодніпровський коледж Дніпровського державного аграрно-економічного університету
Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»
Відокремлений структурний підрозділ «Мелітопольський коледж Таврійського державного агротехнологічного університету»
Вінницький навчально-науковий інститут економіки Тернопільського національного економічного університету
Вінницький національний аграрний університет
Вінницький національний медичний університет
Вінницький національний технічний університет
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний коледж»
Горохівський коледж Львівського національного аграрного університету
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника»
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
ДВНЗ «Університет банківської справи»
Державний науково-дослідний інститут інформатизації та моделювання економіки
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ
Донецький державний університет управління
Донецький національний університет економіки та торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського
Дрогобицький державний педагогічний університет ім. Івана Франка
Житлово-комунальний коледж ХНУМГ ім. О. М. Бекетова
Житомирська філія Університету державної фіскальної служби України
Житомирський державний технологічний університет
Житомирський національний агроекологічний університет
Запорізький національний університет
Інститут економіки та прогнозування НАН України
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України
Інститут проблем моделювання в енергетиці ім. Г. Є. Пухова
КГУ «ОСШ №6 города Темиртау»
Київський державний коледж туризму та готельного господарства
Київський кооперативний інститут бізнесу і права
Київський національний торговельно-економічний університет
Київський національний університет будівництва і архітектури
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Київський національний університет технологій та дизайну
Київський університет ім. Бориса Грінченка
Коледж Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича
Криворізька загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 90

Лозівська філія Харківського автомобільно-дорожнього коледжу
Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка
Львівський державний університет внутрішніх справ
Львівський національний університет ім. Івана Франка
Львівський технологічний коледж Національного університету «Львівська політехніка»
Львівський торговельно-економічний університет
Льотна академія Національного авіаційного університету
Миколаївський міжрегіональний інститут розвитку людини
Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського
Міжнародний університет фінансів
Міжрегіональна академія управління персоналом
Могилів-Подільський технолого-економічний коледж Вінницького національного аграрного університету
Мукачівський державний університет
Навчально-науковий інститут менеджменту, економіки та фінансів
Національна академія державного управління при Президентіві України
Національна металургійна академія України
Національний авіаційний університет
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»
Національний лісотехнічний університет України
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»
Національний університет «Львівська політехніка»
Національний університет «Чернігівський колегіум» ім. Т. Г. Шевченка
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Національний університет водного господарства та природокористування
Національний університет кораблебудування ім. адмірала Макарова
Національний університет харчових технологій
Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого
Одеський національний економічний університет
Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова
Одеський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентіві України
ПВНЗ «Фінансово-правовий коледж»
Полтавська державна аграрна академія
Полтавський інститут бізнесу Міжнародного науково-технічного університету ім. академіка Юрія Бугая
Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка
Рівненський науково-дослідний експертно-криміналістичний центр Міністерства внутрішніх справ України
Сторожинецький лісовий коледж
Сумський державний університет
Сумський національний аграрний університет
Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля
Тернопільська академія народного господарства
Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя
ТОВ «Будівельно-проектна компанія «ГАЗІНВЕСТПРОЕКТ»
Українська інженерно-педагогічна академія
Український державний університет залізничного транспорту
Уманський державний педагогічний університет ім. Павла Тичини
Університет гражданской защиты МЧС Республики Беларусь
Університет державної фіскальної служби України
Університет економіки та права «КРОК»
Університет ім. Альфреда Нобеля

Університет митної справи та фінансів

Філія ДВНЗ «Ужгородський національний університет» у м. Львів

Харківський державний університет харчування та торгівлі

Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця

Харківський національний технічний університет сільського господарства ім. Петра Василенка

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Харківський національний університет ім. В. М. Каразіна

Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова

Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

Хмельницький національний університет

Чернівецький національний університет ім. Юрія Федьковича

Чернівецький технологічний-економічний інститут КНТЕУ

Чернігівський національний технологічний університет

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

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: економічної теорії та історії економічної думки; світового господарства і міжнародних економічних відносин; економіки та управління національною економікою; економіки та управління підприємствами; національної безпеки і оборони в умовах кризових явищ; продовольчої безпеки та екологічної політики в сучасному світі; економіки сільського господарства і АПК; економіки торгівлі та послуг; економіки промисловості; економіки природокористування; розвитку продуктивних сил і регіональної економіки; інновацій та інвестиційної діяльності; демографії, економіки праці, соціальної економіки і політики; туризму та готельно-ресторанної справи; бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту; фінансів, банківської справи, страхування; математичних методів, моделей та інформаційних технологій в економіці; маркетингу; менеджменту; енергетичного менеджменту; логістики та транспорту; публічного управління та адміністрування; загальнотеоретичних питань правознавства; цивільних, господарських, екологічних та трудових правовідносин; кримінального права; міжнародного приватного права; права інтелектуальної власності та інформаційного права; розвитку адміністративного та митного права в Україні та світі; національного права держав в умовах глобалізації.

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

ЗМІСТ
CONTENTS

СЕКЦІЯ 10. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ SECTION 10. ECONOMICS AND MANAGEMENT OF ENTERPRISES.....	8
<i>Білоконь І. В., Медвідь Г. С.</i> КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ І УПРАВЛІННЯ.....	8
<i>Волошенко С. В.</i> СУБ'ЄКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	9
<i>Воржачкова Ю. П.</i> ПОРТФЕЛЬ КАДРОВОГО РИЗИКУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	10
<i>Гуля К. С.</i> СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ АКТИВІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	11
<i>Єршова О. О.</i> ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ СОБІВАРТОСТІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСУ ЯК ПОКАЗНИКА ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ	13
<i>Калінько І. В., Холошня В. В.</i> УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА.....	15
<i>Кірвас М. П.</i> ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ АКЦІОНЕРНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ.....	16
<i>Коломієць Н. О.</i> АНАЛІЗ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА.....	17
<i>Колоток В. О., Гоголь Т. А.</i> ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА	19
<i>Копча Ю. Ю.</i> ТРУДОВІ ПРОЦЕСИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРИ ФОРМУВАННІ ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ.....	21
<i>Кошара К. А.</i> СТВОРЕННЯ КЛАСТЕРІВ В ПРОЦЕСІ КЕРУВАННЯ МОРСЬКИМ ПОРТОМ ЯК ОДИН З НАЙЕФЕКТИВНІШИХ ВИХОДІВ З ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ	22
<i>Кузнецова Г. В.</i> ЕВОЛЮЦІЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ КОНТРОЛІНГУ: ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ.....	23
<i>Лібенко Ю. С., Передало Х. С.</i> ТЕОРІЯ ПІДГОТОВХУВАННЯ ТА ПЕРЕШКОДИ ПРИ ПРИЙНЯТТІ РАЦІОНАЛЬНИХ РІШЕНЬ	25

Лінейко О. В. КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ПІДБОРІ КАДРІВ У НАФТОГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ.....	26
Малтиз В. В., Сinyaк М. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ.....	28
Онисенко Т. С., Сокол Д. І. НЕОБХІДНІ ТА ДОСТАТНІ УМОВИ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ ПІДПРИЄМСТВА	30
Орел В. В., Мартиненко В. П. ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	31
Пуртов В. Ф., Парфьонова А. О. РОЗРОБКА ПРОГРАМИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ	32
Рибка Н. В., Воляник О. М., Гайда Г. М. САНАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ, ЯК ЗАСІБ ЇХ ФІНАНСОВОГО ОЗДОРОВЛЕННЯ ТА ЗАПОБІГАННЯ БАНКРУТСТВУ	34
Старіков В. В. СКЛАДОВІ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТЮ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	36
Талашко М. І. УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ЯК ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА.....	38
Титикало В. С. ОСОБЛИВОСТІ СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ.....	39
Химич І. Г., Колісник І. П. ТЕНДЕНЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ КОНДИТЕРСЬКИХ ВИРОБІВ В УКРАЇНІ	41
Цимбалюк Г. С. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАХОДІВ З УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ.....	43
Sharoval G. M. ROLE OF BUSINESS PROCESSES MONITORING IN SYSTEM OF CORPORATE STRATEGIC MANAGEMENT.....	44
Шкрудь К. А., Корнєва Н. О. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СТАНУ, СТРУКТУРИ, ДИНАМІКИ МАЙНА ПІДПРИЄМСТВА ТА ДжЕРЕЛА ЙОГО ФОРМУВАННЯ (НА ПРИКЛАДІ МКП «МИКОЛАЇВВОДОКАНАЛ»)	46
Юрченко О. С., Корнєва Н. О. ЕКОНОМІЧНИЙ СТАН ТА УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ПАТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО»).....	48

СЕКЦІЯ 11. РОЗВИТОК АДМІНІСТРАТИВНОГО ТА МИТНОГО ПРАВА В УКРАЇНІ ТА СВІТІ SECTION 11. DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE AND CUSTOMS LAW IN UKRAINE AND THE WORLD	50
<i>Брендас А. І.</i> ЗАКОНОДАВЧЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ АВТОМАТИЗОВАНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ДЕРЖАВНІЙ МИТНІЙ СПРАВІ УКРАЇНИ	50
<i>Булгакова О. В., Павлікова Т. В.</i> ПОЛІТИКА МИТНОГО КОНТРОЛЮ ТОВАРІВ ПРИ АВІАПЕРЕВЕЗЕННЯХ.....	51
<i>Рубцова І. М.</i> ЗНАЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПОСЛУГ В ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА	53
<i>Шубенков А. М.</i> АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ БОРОТЬБИ З КОНТРАБАНДОЮ. ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНІСТЬ.....	55
СЕКЦІЯ 12. НАЦІОНАЛЬНЕ ПРАВО ДЕРЖАВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ SECTION 12. NATIONAL LAW OF THE STATES IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION	57
<i>Єфремова О. П., Грищенко О. П.</i> РОЗВИТОК СЛУЖБИ ПРОБАЦІЇ В АНГЛІЇ ТА УЕЛЬСІ (СЕРЕДИНА – КІНЕЦЬ ХХ СТ.).....	57
<i>Пеньковська С. М.</i> ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСУ ДЕРЖАВНОЇ МОВИ В УКРАЇНІ.....	59
СЕКЦІЯ 13. ЕНЕРГЕТИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ SECTION 13. ENERGY MANAGEMENT	61
<i>Оберська Н. В.</i> ЕНЕРГЕТИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ – ОБОВ’ЯЗКОВИЙ ЕЛЕМЕНТ В СТРУКТУРІ ПІДПРИЄМСТВА	61

Білоконь І. В.

к. е. н., доцент кафедри регіоналістики і туризму,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет ім. Вадима Гетьмана»,
Медвідь Г. С.
магістрантка,
Київський національний університет технологій та дизайну

КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ І УПРАВЛІННЯ

В умовах функціонування ринкових відносин проблема безпеки бізнесу, тобто мінімізації ризиків, стає надзвичайно актуальною. Необхідно виходити із того, що безпека підприємства залежить від різних внутрішніх та зовнішніх загроз. Саме тому, однією із важливих складових системи безпеки підприємства залишається кадрова безпека, так як персонал задіяний у всіх процесах, що відбуваються на підприємстві.

Кадрова безпека підприємства – це комплекс дій, спрямованих на забезпечення процесу взаємодії співробітників (людей) для виконання основних кадрових робіт та заходів, що будуть зменшувати негативний вплив чинників як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства [1, с. 196].

В умовах розвитку бізнесу зміни на ринку відбуваються дуже швидко, що призводить до необхідності своєчасного отримання, обробки та аналізу статистичної інформації про соціально-економічний стан розвитку підприємств конкурентів. Враховуючи це, кадровою безпекою підприємства повинні займатися як служба з управління персоналом так і служба внутрішньої безпеки. Лише спільні дії цих служб можуть забезпечити повноцінну кадрову безпеку підприємства. Їх взаємодія є запорукою створення комплексної системи захисту підприємства від зовнішніх та внутрішніх загроз. Така комплексна система дозволяє правильно орієнтуватися в ситуації, що скалася на підприємстві і, що дуже важливо, приймати виважені управлінські рішення.

Слід зауважити, що персонал є не лише головним кадровим ресурсом, але й основною загрозою економічній безпеці будь-якої організації. Тому на всіх стадіях взаємодії працівника і організації (від прийому на роботу до звільнення) значна частина функцій служби з управління персоналом і служби внутрішньої безпеки спрямована на запобігання негативним діям співробітників.

Взаємодія цих двох структур у забезпеченні внутрішнього контролю за персоналом в організації знаходяться на виконанні завдань, поставлених перед службами персоналу і внутрішнього захисту. Ефективність повноцінної кадрової безпеки підприємства в повній мірі залежить від тісної взаємодії цих служб. Одне із основних завдань служби з управління персоналом полягає не лише в тому, щоб знайти відповідного фахівця, а й виявити у кандидата на посаду «слабкі сторони». У той же час служба внутрішньої безпеки, визначаючи цінність кожного фахівця, повинна передбачити потенційні загрози, які він несе в собі.

Тому їх взаємодія дозволяє більш ефективно управляти персоналом, контролювати і регулювати їх трудову діяльність.

Основні завдання кадрової безпеки підприємства направлені на:

- виявлення та припинення всіх видів загроз, що виникають від співробітників;
- вивчення і оцінка мікроклімату в трудовому колективі та взаємовідносин між працівниками організації, окремих її підрозділів і служб;
- збір та аналіз даних про претендентів для створення достовірного його портрета, надання інформації керівництву для прийняття об'єктивного рішення про прийом (відмову) на роботу, а також для прийняття рішення про допуск до конфіденційної інформації та документації;

– надання консультацій, проведення повчальних курсів з підготовки персоналу, пов'язаних з питаннями забезпечення кадрової безпеки.

Для виконання цих завдань служба управління персоналом повинна брати участь:

- у формуванні корпоративної культури, що сприятиме кадровій безпеці;
- у стратегічному плануванні безпеки підприємства;
- у розробці кадрової політики з урахуванням проблем кадрової безпеки організації;
- у розробці нормативно-правових документів, що стосуються внутрішньої діяльності організації (трудового договору тощо).

В ринкових умовах господарювання не слід забувати і про захист підприємства від впровадження завербованих співробітників конкуруючих організацій або кримінального середовища.

Важливою умовою ефективності кадрової безпеки підприємства є визначення внутрішніх видів загроз від працюючих співробітників, а саме:

- розкрадання майна підприємства;
- використання ресурсів організації в особистих цілях;
- умисне псування або знищення майна компанії;
- шантаж компетентністю;
- шантаж повноваженнями;
- торгівля комерційною інформацією (секретами);
- дисциплінарні порушення;
- створення в колективі негативного морального клімату тощо.

Основний метод мінімізації загроз кадровій безпеці підприємства – це правильна і ефективна оцінка благонадійності працюючого персоналу.

Метою управління кадровою безпекою є знаходження і застосування дієвих способів щодо мінімізації ризиків і загроз, що надходять від працівників.

Тому з точки зору безпеки в розрізі трудових взаємовідносин кожний претендент на вакансію та співробітник організації повинні розглядатися як джерело потенційної загрози для її кадрової політики. Слід дотримуватися позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, створювати корпоративну культуру та соціальну політику.

Список літератури

1. Кондратьєва С. В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства / С. В. Кондратьєва // Економіка: реалії часу. – 2015. – № 5. – С. 194 – 198. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch_2015_5_33.
2. Филимонов А. С. Управление персоналом : теория и практика : учеб. пособие / А. С. Филимонов. – К.: Ника – Центр, 2012. – 277 с.

УДК 339.137.2

Волошенко С. В.

асистент кафедри фінансів, обліку та банківської справи,
Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка

СУБ'ЄКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Проблема підвищення конкурентоспроможності підприємства на даний час є однією з найактуальніших задач фундаментальних та прикладних досліджень в економіці. Одним з найважливіших факторів, що визначає розвиток форми та методів конкурентної боротьби, є глобалізація, яка являє собою безповоротний процес, що суттєвим чином міняє умови господарювання. Конкурентоспроможність підприємства в умовах глобалізації формується рішеннями ряду суб'єктів, якими можуть виступати як самі підприємства, так і організації, що формують їхнє оточення: наукові та бізнес-суспільства, органи державної влади. Тому їхня діяльність у цьому напрямку потребує більш детального вивчення.

Підприємства підвищують власну конкурентоспроможність шляхом реалізації стратегії, яка являє собою набір правил, яких повинна дотримуватися організація для того, щоб, використовуючи усі свої сильні сторони, реалізовувати можливості та уникнути загрози. Тобто показники конкурентоспроможності підприємства суттєво залежать від його

стратегії. Вважаємо, що підприємства – основні суб'єкти реалізації заходів з підвищення власної конкурентоспроможності.

Другий суб'єкт – бізнес-суспільства, які виражають інтереси своїх учасників та реалізують наступні функції:

- формують стратегію розвитку галузі;
- лобіюють інтереси учасників, реалізують законодавчі ініціативи;
- формують єдиний інформаційний простір для учасників галузі, що знижує трансакційні витрати, сприяє налагодженню системи субконтракції;
- представляють механізм розгляду спорів господарюючих суб'єктів у формі третейського суду;
- надають послуги виробничого характеру учасникам (консультування, оформлення деяких документів).

Деякі з цих заходів приводять до зниження конкуренції у галузі, але підвищують конкурентоспроможність підприємства на внутрішньому та зовнішньому ринках. Бізнес-суспільства існують у формі недержавних некомерційних організацій.

Третій суб'єкт підвищення конкурентоспроможності підприємств – органи влади різних рівнів. Вони співпрацюють з бізнес-суспільствами, формують та реалізують соціально-економічну політику. Співробітництво з бізнес-суспільствами здійснюється за допомогою різних структур, найбільш поширеними серед яких є різного роду ради, що де-юре мають дорадче значення, а фактично – грають важливу роль у формуванні економічної політики.

Четвертий суб'єкт підвищення конкурентоспроможності підприємств – наукове суспільство. Його задачі у підвищенні конкурентоспроможності підприємств наступні:

- розробка та поширення концепцій конкурентоспроможності підприємств;
- вивчення та пропаганда передового досвіду підприємств;
- аналіз тенденцій та прогнозування ситуації в галузях народного господарства.

Отже, у процесі глобалізації надзвичайно загострюється конкуренція між підприємствами за ринки збуту своїх товарів, іноземні інвестиції, інновації та нові технології. Тому розуміння сутності суб'єктів підвищення конкурентоспроможності дозволить виявити переваги й недоліки кожного окремого елемента та шукати нові можливості їхнього удосконалення.

УДК 331.101:65.015

Воржакова Ю. П.

к. е. н., асистент кафедри менеджменту,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

ПОРТФЕЛЬ КАДРОВОГО РИЗИКУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Серед більшості ризиків, які виникають під час діяльності сучасних суб'єктів господарювання, важливе місце займають ризики пов'язані з управлінням персоналу, або кадрові ризики. Це обумовлено, перш за все, високим рівнем інформаційної та поведінкової невизначеності, яка притаманна людині, як найскладнішому об'єкту управління, і виступає потенційним джерелом різноманітних ризиків, об'єднаних поняттям кадрові ризики. Повністю уникнути втручання в негативні обставини ніколи не вдасться, тому що завжди існує ризик загрози для підприємства. Але спробувати знизити відсоток ризику загрози можна, використовуючи ефективні інструменти та методи управління кадровими ризиками, із застосуванням комплексних заходів. До таких комплексних заходів можна віднести формування системи управління портфелем кадрового ризику підприємства.

Ризики системи управління персоналом диференційовані за підсистемами управління персоналом: ризики, пов'язані із плануванням і маркетингом персоналу; найманням і обліком персоналу; ризики, обумовлені трудовими відносинами; ризики умов і охорони праці; мотивації персоналу; ділової оцінки персоналу, навчання й розвитку персоналу; ризики соціального розвитку персоналу; ризики неефективної організаційної структури; ризики правового й інформаційного забезпечення [1, с. 21].

Сукупність цих ризиків формує портфель кадрового ризику, який характеризується певним синергетичним ефектом, який проявляється як через посилення загроз з боку персоналу, так і через їх зниження. Портфель кадрового ризику визначається як оперативний, а значущість та тривалість оперативних ризиків обумовлюють виникнення стратегічних ризиків у системі управління персоналом (рис. 1).

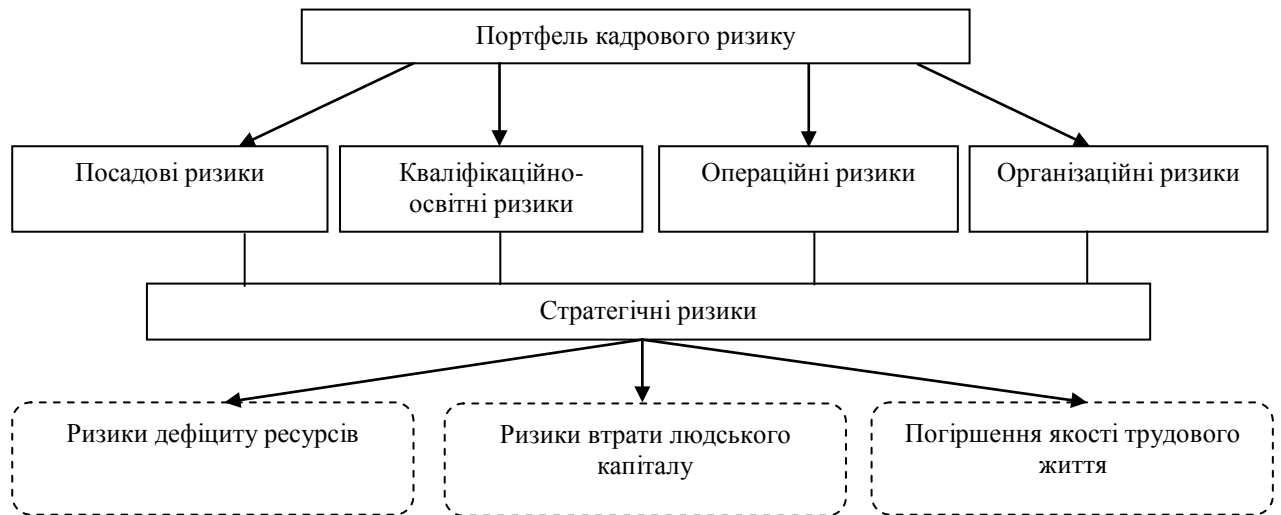


Рис. 1. Складові портфелю кадрового ризику

Джерело: складено автором на основі [2, с. 246; 3, с. 91]

Більшість кадрових ризиків належать до операційних, оскільки вони пов'язані з порушенням технологій виробництва, процесів та корпоративних правил, з порушенням у внутрішньому контролі та організації, з невиконанням посадових обов'язків, низькою кваліфікацією, помилками та зловживаннями персоналом підприємства.

Врахування кадрових ризиків у господарській діяльності підприємств є необхідним, а створення ефективної системи управління кадровими ризиками дозволить мінімізувати їх негативний вплив та збільшити позитивний, тим самим збільшивши конкурентоспроможність суб'єкта господарювання.

Список літератури

1. Кравченко В.О. Кадрові ризики в системі управління персоналом організації. *Економіка і Фінанси*. – 2016. – № 3. – С. 15 – 23.
2. Дуднева Ю.Е. Сутність та класифікація кадрових ризиків організації. *Економіка і суспільство*. – 2017. – № 8. – С. 245 – 249.
3. Родченко В. Реун Г. Трансформація ризиків управління персоналом в системі економічної безпеки підприємства. *Вісник ОНУ імені І. Мечникова*. – 2013. – т. 18. – вип. 4/3. – С. 89 – 93.

УДК 334

Гуля К. С.

студентка 2-го курсу, групи ПТМ-17

факультету соціально-економічного управління,

Харківський регіональний інститут державного управління

Національної академії державного управління при Президентові України

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ АКТИВІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сучасний етап розвитку економіки вимагає від підприємств підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможності продукції і послуг на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання та управління виробництвом. Розробка стратегії розвитку будь-якого господарюючого суб'єкта є невід'ємною умовою його успішного функціонування на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Сутність поняття стратегії, їх класифікація та особливості формування для досягнення кінцевої мети діяльності підприємства розглянута в працях таких учених, як: І. Ансофф,

В.А. Белошапка, К. Боумэн, В.А. Василенко, А. Демб, Г.В. Загорій, Ф.Ф. Нойбауер, Ф.Ф. Нойбауер Г.І. Ткаченко, та інші. На сьогодні важливо визначити необхідність розробки стратегії діяльності підприємства з метою забезпечення його ефективного функціонування.

На думку перших вчених, які займалися дослідженнями в цій сфері, таких як І. Ансоффа стратегія – це перелік правил для прийняття рішень, якими підприємство користується в своїй діяльності [1, с. 248.]. А. Чандлер стверджує, що стратегія – це визначення основних довгострокових цілей та задач підприємства, прийняття курсу дій і розподілу ресурсів, необхідних для виконання поставлених цілей [4, с. 128].

Кожне підприємство, створене для досягнення певного успіху, з самого початку своєї діяльності цільовими орієнтирами обирає розвиток і зростання, яке впливає з характеристик зовнішнього та внутрішнього середовищ. Об'єктивні та суб'єктивні причини спонукають підприємство збільшувати або зменшувати темпи зростання продажу, а отже, обсягів прибутків і можливостей реінвестування їх у виробництво для подальшого розвитку [3]. В таких випадках йдеться про різні загальні стратегії, а не лише про стратегію зростання.

Загальні стратегії [4, с. 364]:

1. Стратегії зростання (різними темпами) за рахунок:
 - експансії (створення (захоплення ринку), розвиток ринку або/та виробничого потенціалу);
 - диверсифікації (спорідненої, неспорідненої, конгломератної);
 - вертикальної та горизонтальної інтеграції;
 - глобалізації діяльності.
2. Стратегії підтримки (стабілізації за рахунок):
 - захисту частки ринку;
 - підтримки виробничого потенціалу підприємства;
 - модифікації продукції.
3. Стратегії реструктуризації за рахунок:
 - скорочення витрат та відсікання зайвого;
 - коротко- та довгострокової реструктуризації (в т. ч. за рахунок переорієнтації);
 - освоєння нових видів діяльності та ринків.
4. Стратегії скорочення діяльності:
 - скорочення частки ринку;
 - організований відступ;
 - «збирання врожаю».
5. Ліквідація:
 - санація (розпродаж);
 - процедура банкрутства;
 - закриття.
6. Комбінація вищезгаданих стратегій (для поліпродуктових фірм).

Важливе значення у процесі формування стратегії розвитку має відводитись вивченню чинників, які найбільшою мірою впливають на ефективність ведення діяльності з урахуванням особливостей окремого підприємства та галузі, а також дозволяють отримати всебічну інформацію про показники роботи, стратегічні та тактичні можливості в зіставленні з можливостями та загрозами зовнішнього середовища, в якому воно діє [2, с. 197].

Стратегія розвитку підприємства в контексті активізації виробничої діяльності має враховувати чотири рівні чинників: середовище непрямої дії (макро- та мезооточення), мікрооточення, внутрішні фактори. Так, аналіз зовнішніх і внутрішніх чинників дозволяє сформулювати загальну стратегічну ситуацію, яка містить як позитивні можливості в діяльності підприємств у вигляді виявлених резервів виробництва, так і можливі негативні наслідки окремих чинників.

На підставі вищевикладеного структура стратегії розвитку підприємства визначає інтеграцію цілей підприємства, його політику, внутрішні можливості, сильні та слабкі сторони, а також потенційні зовнішні загрози в узгоджений виробничий проект: продукція, процес, технологія. Це дозволяє впорядкувати ресурси та прийняти рішення щодо ефективного їх розміщення між регламентованими етапами формування попереднього варіанта стратегії та її коригування за умов зміни зовнішніх чи внутрішніх умов діяльності

підприємства. Стратегія має сприяти якісним перетворенням виробничо-господарської, техніко-технологічної, фінансово-економічної, інноваційної та інвестиційної діяльності підприємств [2, с. 198]. Виходячи з цього, слід оптимізувати управління діяльністю підприємства, розмежувати функції та повноваження в кожному підрозділі. Поряд з цим розробляються бізнес-завдання виробничої діяльності, тобто передбачувані дії підприємства на конкретному ринку з урахуванням особливостей продукції, що виробляється. Вони являють собою набір дій, спрямованих на розширення частки ринку та, відповідно, обсягів продажів, завоювання конкурентних переваг і, як наслідок, забезпечують нарощування прибутку.

Отже, процес формування та вибору стратегії розвитку підприємства потребує системного підходу. При цьому важливо чітко визначити параметри, що відобразатимуть конкурентні та виробничо-технологічні можливості підприємства і будуть відображати їх взаємозв'язки в процесі вибору стратегічної позиції. Це дозволить визначити найбільш оптимальну стратегію розвитку організації у контексті активізації їх виробничої діяльності, більш обґрунтовано підійти до управлінських рішень та забезпечити збалансований розвиток підприємства у майбутньому.

Список літератури

1. Ансофф И. Стратегическое управление : сокр. пер. с англ. / И. Ансофф ; [ред., авт. предисл. Л. И. Евенко, пер. Е. Л. Леонтьева и др.]. – Москва : Экономика, 1989. – 519 с.
2. Кошельник В. М. Стратегія економічного розвитку сільськогосподарських підприємств у контексті активізації виробничої діяльності / В. М. Кошельник // Бізнес Інформ. – 2015. – № 1. – С. 194 – 199.
3. Лазоренко Л. В. Роль стратегії в діяльності організації / Л. В. Лазлренко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. Випуск 9-1. Частина 1. – 2014. – С. 128 – 132.
4. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / З. Є. Шершньова – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.

УДК 338.24:658

Єршова О. О.

аспірант кафедри економіки та маркетингу,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства ім. Петра Василенка

ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ СОБІВАРТОСТІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСУ ЯК ПОКАЗНИКА ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ

В умовах переходу від функціонального до процесного менеджменту на підприємстві постає питання виокремлення та управління його бізнес-процесами. Бізнес-процесом (БП) є стійка, цілеспрямована сукупність взаємопов'язаних видів діяльності, яка за визначеної технології перетворює «входи» у «виходи», що мають цінність для клієнта [3, с. 9]; сукупність різних видів діяльності, в рамках якої «на вході» використовується один або декілька видів ресурсів, і в результаті цієї діяльності на «виході» створюється продукт, який представляє цінність для споживача [4, с. 89].

На думку автора, бізнес-процесом виступає будь-який систематичний, взаємопов'язаний з іншими, стандартизований вид діяльності підприємства, який алгоритмічно описує дане підприємство всередині, має чітко окресленого власника, і стосується перетворення вхідних ресурсів в кінцевий, документально закріплений продукт на виході, що має споживчу цінність для внутрішнього чи зовнішнього споживача.

Для адекватного управління бізнес-процесами на фірмі розробляється власна система показників аналізу та оцінки ефективності такого управління. Одним з ключових показників ефективності управління тим чи іншим БП виступає показник собівартості бізнес-процесу. Собівартість БП характеризує ефективність використання затрачених на функціонування бізнес-процесу ресурсів, матеріалів, праці, часу. Чим вона нижче (в межах допустимого), тим краще оптимізований БП.

Так, наприклад, показник *собівартості «виходу» БП(СБ_{вих} БП) на 1 виручки* дає змогу оцінити кількість затрачених ресурсів на одиницю виручки від реалізації «виходу» БП. Під «виходом» бізнес-процесу розуміється продукт, орієнтований на кінцевого споживача

(внутрішнього або зовнішнього); результат процесу, що представляє цінність для споживача [2, с. 289]. $СБ_{вих} БП$ розраховується як відношення затрат на «вихід» БП до «виходу» у кількісному виразі:

$$СБ_{вих} БП \text{ на од. виручки} = \frac{З_{вих}}{V_{вих}}, \quad (1)$$

де $З_{вих}$ – сукупність всіх затрат на створення «виходу» бізнес-процесу;

$V_{вих}$ – кількість одиниць «виходу» БП.

Специфіка прорахунку собівартості БП полягає у тому, що зазвичай коли мова йде про оцінку вартості бізнес-процесу, як правило, вся увага зосереджується на оцінці саме «виходу» БП. Зрозуміло, що це один з ключових параметрів для вивчення спеціалістами. Проте «вихід» бізнес-процесу в повній мірі не розкриває всі затрати на функціонування бізнес-процесу, оскільки залишається не вирішеним питання перенесення накладних витрат на вартість виготовленої продукції. Так, у будь-якого підприємства є постійні витрати (оренда, адміністративне управління, утримання бухгалтерського апарату тощо). І ці витрати якимсь чином необхідно розподіляти серед того чи іншого основного бізнес-процесу фірми. Говоримо про основні БП так, як саме вони є інструментом отримання прибутку в кінцевому випадку, в той час як допоміжні бізнес-процеси та процеси управління утримуються за рахунок існування основних БП.

Вважаємо, що *загальна собівартість* бізнес-процесу і *собівартість* безпосередньо «виходу» бізнес-процесу є тотожними поняттями досить умовно (стосується в першу чергу основних бізнес-процесів). Справа у тому, що при умові прийняття рішення віднесення накладних витрат лише на процеси, що приносять основний дохід на підприємстві (по суті це основні бізнес-процеси), то собівартість «виходу» допоміжного процесу чи БП із категорії управління рівна собівартості бізнес-процесу. В такому випадку всі накладні витрати тим чи іншим чином розподіляються у певній пропорції серед всіх наявних (чи котроїсь визначеної кількості) основних бізнес-процесів. І тут загальна собівартість конкретного основного процесу є більшою від собівартості «виходу» БП на величину проценту від постійних витрат.

Також, на думку авторів, *пряма* (безпосередня) собівартість БП також відрізняється від *повної* (загальної) собівартості бізнес-процесу. Так пряма собівартість БП включає в себе собівартість «виходу», затрати на виконавців даного БП та допоміжні витрати (транспорт, комунікації, інформація в рамках процесу). Повна ж собівартість бізнес-процесу включає в себе собівартість «виходу» БП та непрямі витрати на БП. Якщо ж бізнес процес є, наприклад, бізнес-процесом управління, то тут, як правило, повна собівартість буде рівна собівартості «виходу», що включає в себе не лише пряму собівартість, а й витрати на реалізацію та збут «виходу» БП (наприклад, логістичні витрати на доставку товару клієнту чи іншому підрозділу, рекламні затрати на просування товару).

Отже, доречно наступна нерівність:

$$СБ_{повн} \geq СБ_{вих} \geq СБ_{прям} \quad (2)$$

Підсумовуючи, можна сказати, що такий детальний розподіл собівартості бізнес-процесу на складові дає змогу більш чітко бачити кожен вид затрат на функціонування БП, а отже, приймати відповідні точкові управлінські рішення для зменшення чи навпаки збільшення (в окремих випадках розширення меж БП) ресурсного забезпечення бізнес-процесу.

Список літератури

1. Ковалев С. М. Методы анализа и оптимизации бизнес-процессов / С. М. Ковалев, В. М. Ковалев [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.betec.ru/index.php?id=6&sid=52>.
2. Костіна О. М. Діагностика та управління бізнес-процесами в контексті антикризового управління підприємством / О. М. Костіна // Електронне наукове фахове видання «Економіка і суспільство». – 2014. – № 10. – С. 287 – 297.
3. Репин В. В. Бизнес-процессы. Моделирование, внедрение, управление / В. В. Репин. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 512 с.
4. Хаммер М. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе / М. Хаммер, Д. Чампи. – СПб. : Изд-во СПбГУП, 2000. – 332 с.

УДК 338.4

Калінько І. В.

к. т. н., доцент,
доцент кафедри фінансів,
ПВНЗ «Фінансово-правовий коледж»,

Холошня В. В.

студента 4 курсу спеціальність фінанси і кредит,
ПВНЗ «Фінансово-правовий коледж»

УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Глобалізація ринків, постійний ріст темпів науково-технічного прогресу зумовлюють вирішення нових завдань, від яких залежить розвиток вітчизняних підприємств в умовах жорсткої світової конкурентної боротьби.

Пошук шляхів підвищення ефективності виробництва поряд з розвитком сучасних інформаційних технологій викликають зміни в традиційних формах організації та управління підприємством. Основою оперативного управління є система управління виробничими процесами і інформаційними потоками на підприємстві. Ефективне управління і розвиток підприємства неможливі без використання системи управління інформацією. Виконання складних проектів пов'язано з численними транзакціями, що вимагає систематизації інформації, відповідної методології і функціональності. Інформаційні системи управління підприємством виступають найефективнішим і економічним засобом регламентації діяльності компанії в рішенні конкретних задач, дозволяють досягти узгодженості у взаємодії на всіх рівнях підприємства.

Розгляд системи управління підприємством як специфічної відкритої системи дозволить реалізувати системний підхід до вирішення задач управління інформацією на підприємстві. Ефективність такої системи залежить від того, наскільки правильно будуть визначені її компоненти, сформована її структура, впроваджені ефективні технологічні схеми перетворення інформації, повнота інформації. Тому центральне місце займає інформаційна база, яка включає дані і знання, що відносяться до управління проектами, так і інформацію, що використовується для вирішення функціональних задач управління підприємством [1].

Значні об'єми інформації в системі при великій територіальній віддаленості філій підприємства робить актуальними задачу створення єдиної системи локальних баз даних, що функціонують під загальним управлінням [2]. Система управління підприємством проектується як орієнтована в першу чергу на роботу з інформацією у вигляді документів, що припускає заміну ручних методів обробки документів автоматизованими процедурами. Компанія за допомогою Internet обмінюється інформацією з обласними офісами, має центральну базу даних, де накопичується інформація про роботу всієї системи. Обласні офіси в свою чергу пов'язані з базами даних, в яких знаходиться інформація по роботі регіональних відділень.

Система управління інформацією, використання інформаційних ресурсів, забезпечення повноти, оперативності, якості надання сервісних послуг є основою ефективного функціонування підприємства на ринку. Впровадження системи управління інформаційними потоками підприємства дозволить інтегрувати ресурси підприємства в єдину працюючу систему та забезпечить інформаційну прозорість і ефективність ділових процесів в реальному режимі часу.

Список літератури

1. Бажин И. И. Информационные системы менеджмента. – М.: ГУ-ВШЭ, 2000. – 688 с.
2. Каратыгин С. Базы данных: простейшие средства обработки информации: системы управления базами данных. – М.: АБФ, 1995.

УДК 334.7

Кірвас М. П.
студентка 2 курсу магістратури,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Науковий керівник:
Баюра Д. О.
д. е. н., професор,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ АКЦІОНЕРНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Зміни в ринковому середовищі у всіх сферах економічної діяльності, насамперед, охоплюють відносини власності, виражені в системі загальноекономічних відносин категорією «акціонерний капітал», структура і динаміка якого характеризують як його фінансовий стан, так і конкурентні позиції на ринку.

В умовах глобалізаційних перетворень світового господарства, позитивний розвиток української економіки можливий лише за умови її повної адаптації до глобальних законів і правил «ринку», тому основним завданням на сьогодні залишається створення такої структури економіки та інституційного середовища, які б дозволили ефективно функціонувати всім її складовим.

Формування акціонерного капіталу в Україні загалом, та на підприємствах окремих галузей економіки зокрема тісно пов'язаний зі становленням ринкового середовища і він разом з іншими формами прояву капіталу є одним з важливих матеріальних носіїв економічних відносин сучасного типу.

Як відомо, процес формування акціонерного капіталу є досить складним і перш за все залежить від об'єднання розрізнених грошових коштів та активів в один великий капітал через утворення акціонерного товариства, випуск і розміщення, або ж продаж зовнішнім особам своїх цінних паперів – в першу чергу акцій, а також корпоративних облігацій та їх похідних.

Сучасні підприємства України не є винятком, адже чинники які забезпечують процес формування акціонерного капіталу на підприємствах корпоративного типу носять здебільшого загальний характер, але в той самий час можуть відрізнитись за рядом ознак.

А саме, одним із шляхів створення акціонерних товариств в Україні та як наслідок побудови системи акціонерного капіталу був процес об'єднання коштів і майна окремих юридичних та фізичних осіб і створення та реєстрації нової юридичної особи. Формування акціонерного капіталу шляхом централізації почалося з початку 90-х років минулого століття, ще до початку «всеохоплюючої» приватизації. Реєстрація великої кількості акціонерних товариств стало можливим після прийняття закону України «Про господарські товариства», основною метою яких була акумуляція коштів від населення. Однак, певна кількість новостворених господарських товариств переслідували також спекулятивні цілі і не мали на меті розвиток акціонерного капіталу.

До другої групи специфічних чинників формування акціонерного капіталу на сучасних українських підприємствах слід віднести асиметричний розподіл інформаційного ресурсу, що в свою чергу стало головним чинником формування привілейованих груп економічних агентів в ході перебігу процесів формування вітчизняного акціонерного капіталу, які, внаслідок існування неформальних зв'язків з представниками держави, отримали доступ до важливої інформації.

В Україні також у процесі приватизації виникла специфічна система перехресного володіння акціонерним капіталом підприємств. Міноритарні акціонери не мають можливостей реалізувати свої права в повному обсязі в силу існуючої форми управління та контролю. Тому існує об'єктивна необхідність вдосконалення системи акціонерних відносин з урахуванням інтересів усіх її учасників [2, с. 90].

Відсутність чітко формалізованих правил проведення приватизаційного процесу, унормованого в законодавстві, дало змогу привласнити об'єкти державного майна за рахунок отримання специфічного інформаційного ресурсу. Через зазначені інституційні

обмеження, на думку О. Рубан, «головна мета приватизації – відокремлення власності від влади, політики від підприємництва – так і не була досягнута» [3, с. 83].

Таким чином, враховуючи особливості формування акціонерного капіталу саме для української економіки наші дослідження дають підстави зробити висновок, що головним чином інституціональні обмеження та особливості вітчизняного ринку капіталу сформували перепони на шляху еволюції акціонерного капіталу в Україні. В свою чергу, український ринок акціонерного капіталу характеризуються здебільшого відсутністю необхідних ринкових інститутів (як формальних, так і неформальних) та високим рівнем невідповідності та неефективності взаємодії нових і традиційних інститутів та ін.

Проте з посиленням євроінтеграційного вектора розвитку українського суспільства загалом та економіки зокрема, описані процеси почали втрачати свою актуальність та переходили в стан «історичної ретроспективи» розвитку акціонерних відносин в Україні. Подальше зростання ринкової капіталізації публічних акціонерних товариств буде залежати від впливу ринкової економіки, інституційного забезпечення, державного регулювання та стану ринку цінних паперів.

Список літератури

1. Акціонерний капітал у системі корпоративного сектору економіки: монографія/ Г. І. Башнянин та ін. – Львів: Ліга-Прес, 2017.
2. Баюра Д. О. Система корпоративного управління в Україні: стан та перспективи розвитку: монографія/ Д.О.Баюра. – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2009. – 288 с.
3. Рубан О. І. Особливості формування акціонерного капіталу в Україні / О. І. Рубан // Наукові праці НДФІ. – К.: Науково-дослідний фінансовий інститут, 2007. – Випуск 2 (39). – С. 85 – 92.

УДК 658.1

Коломієць Н. О.

к. е. н., доцент, доцент кафедри підприємництва,
торгівлі та біржової діяльності,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства ім. Петра Василенка

АНАЛІЗ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Для досягнення поставлених цілей керівництву підприємства важливо знати потенційні можливості, а також слабкі сторони діяльності підприємства. Внутрішні сильні сторони дозволяють підприємству використовувати можливості зовнішнього середовища, а слабкі сторони вказують на можливі небезпеки з боку зовнішнього оточення, які можуть виникнути, якщо керівництво не розробить запобіжні заходи.

Як ефективний інструмент аналізу поточного впливу зовнішнього середовища на діяльність підприємства використовують так званий SWOT-аналіз. Такий аналіз необхідно проводити для того, щоб, виявляючи та ліквідуючи наявні слабкі місця, нарощувати потужність та уникати можливих загроз. Зміст його полягає в тому, що керівник заносить дані, корисні для використання в стратегічному плануванні, в чотири комірки – сильні, слабкі сторони, небезпеки та можливості [2, с. 107].

SWOT-аналіз дуже схожий на складання стратегічного балансу: сильні сторони – це активи компанії в конкурентній боротьбі, а її слабкі сторони – пасиви. Справа лише в тому, наскільки сильні сторони (активи) перебивають її слабкі сторони (пасиви) (співвідношення 50:50 визнано небажаним), а також у тому, як використовувати ці сильні сторони і як схилити стратегічний баланс в сторону активів. Практика показує, що SWOT-аналіз є інструментом управління кожного топ-менеджера за кордоном.

Проаналізувавши зовнішні небезпеки і нові можливості, керівництво організації може приступити до вибору базової стратегії. Вибір стратегії – центральний момент стратегічного управління. Процес її вибору складається із стадій розробки, доведення й аналізу (оцінки).

На першій стадії створюються стратегії, що дозволяють досягти поставлених цілей. Тут важливо розробити якомога більше альтернативних стратегій, залучити до цієї роботи не тільки вищих керівників, але й менеджерів середньої ланки. Це істотно розширить вибір і дозволить не пропустити потенційно кращий варіант.

На другій стадії стратегії допрацьовуються до рівня адекватності цілі розвитку організації у всій їхній різноманітності та формується загальна стратегія.

На третій – аналізуються альтернативи в рамках обраної загальної стратегії фірми й оцінюються за ступенем придатності для досягнення її головних цілей. Загальна стратегія наповнюється конкретним змістом, за окремими функціональними зонами організації розробляються окремі стратегії [2, с. 87; 5, с. 55].

На вибір стратегії впливають численні та різноманітні фактори.

Виділимо найважливіші:

1. Вид бізнесу й особливості галузі, в якій працює організація. У першу чергу тут береться до уваги рівень конкуренції з боку організацій, що виробляють однакову продукцію чи продукцію, що її заміняє, і поставляє на ті ж ринки.

2. Стан зовнішнього оточення. Стабільне воно чи піддається частим змінам? Наскільки передбачувані ці зміни?

3. Характер цілей, що ставить перед собою організація; цінності, якими керуються при прийнятті рішень вищі менеджери або власники організації.

4. Рівень ризику. Ризик є реальним чинником життєдіяльності організації. Занадто високий ступінь ризику може привести організацію до краху. Тому перед керівництвом завжди постає питання – який рівень ризику для організації є припустимим?

5. Внутрішня структура організації, її сильні і слабкі сторони. Сильні функціональні зони організації сприяють успішному використанню нових можливостей, що відкриваються. Слабкі сторони вимагають постійної уваги з боку керівництва при виборі стратегії, її реалізації, щоб уникнути потенційних загроз і успішно конкурувати з іншими організаціями.

6. Досвід реалізації минулих стратегій. Цей фактор пов'язаний з «людським фактором», із психологією людей. Він може носити як позитивний, так і негативний характер. Часто керівники свідомо або інтуїтивно знаходяться під впливом досвіду реалізації стратегій, обраних організацією в минулому. Досвід дозволяє, з одного боку, уникнути повторення минулих помилок, а з іншого – обмежує вибір.

7. Фактор часу. Цей фактор при прийнятті управлінських рішень відіграє важливу роль. Він може сприяти успіху чи невдачі організації. Навіть найпрекрасніша стратегія, нова технологія чи новий товар не призведуть до успіху, якщо вони будуть заявлені на ринок невчасно. А це може призвести організацію до великих втрат чи навіть до банкрутства [1. с. 76].

Багатофакторність вибору стратегії багато в чому визначає необхідність розробки декількох стратегічних альтернатив, з яких і здійснюється остаточний вибір. Стратегічні альтернативи – набір різних окремих стратегій, що дозволяють досягти стратегічної цілі організації у рамках обраної базової стратегії й обмежень на використання наявних ресурсів. Кожна стратегічна альтернатива надає організації різні можливості і характеризується різними витратами і результатами.

Перший крок у розробці стратегічних альтернатив і їхнього аналізу полягає у проведенні стратегічної сегментації.

Сучасна концепція стратегічного управління передбачає при розробці стратегії організації використання ефективного методологічного прийому – стратегічної сегментації та виділення стратегічних зон господарювання (СЗГ). Це – наче погляд на діяльність організації зі сторони, аналіз, що припускає вивчення зовнішнього оточення фірми з погляду окремих тенденцій, небезпек, нових можливостей, які впливають із стану оточення, організації. Об'єктом такого аналізу є стратегічна зона господарювання – окремий сегмент зовнішнього оточення, на який організація має чи бажає одержати вихід. Початковий аналіз стратегії полягає у виборі зон, їхньому дослідженні поза зв'язком з існуючою структурою та набором продукції. Такий аналіз дозволяє оцінити перспективи, що відкриваються в даній зоні будь-якому конкуренту з погляду розвитку, норми прибутку, стабільності й технології і вирішити, як організація збирається конкурувати в даній зоні з іншими фірмами. Після вибору СЗГ організація повинна розробити відповідну номенклатуру продукції, з якою має намір вийти на ринок у даній галузі.

Сегментація зовнішнього оточення організації при визначенні СЗГ являє собою складне завдання. Багатьом керівникам і фахівцям доводиться змінювати свої погляди на

перспективи розвитку організації, тому що вони звикли розглядати зовнішнє оточення з позицій традиційного набору продукції, що випускається протягом багатьох років. Ринок же змушує розглядати зовнішнє середовище як сферу народження нових потреб, як сферу жорсткої конкуренції. Інша причина складності сегментації полягає в тому, що СЗГ описується безліччю змінних, у тому числі такими параметрами, як: перспективи зростання й рентабельності, очікуваний рівень нестабільності, головні фактори успішної конкуренції тощо. Усі вони важко передбачувані. Для того щоб прийняти раціональне рішення щодо вибору СЗГ і розподілу ресурсів між ними, керівники повинні перебрати велику кількість комбінацій параметрів у процесі сегментації [3, с. 34; 4, с. 264].

Аналіз самих параметрів теж є складним завданням. Так, наприклад, перспективи зростання повинні оцінюватися не тільки темпами зростання галузі, але й за характеристиками життєвого циклу попиту. Якщо дослідження життєвого циклу попиту на продукцію фірми виявить, що вона перебуває в стадії насичення чи стадії уповільненого зростання, то керівництво організації повинне думати про розробку нової продукції, модернізації старої або зміні СЗГ, щоб підтримати бажані темпи зростання.

Очікуваний рівень нестабільності може досягати такої позначки, при якій перспективи можуть змінитися. Так, економічна нестабільність, високі темпи інфляції та несприятлива система оподаткування роблять невизначеними перспективи капітальних вкладень у промислове виробництво.

Список літератури

1. Осовська Г. В. Стратегічний менеджмент: навч. посібник / Г. В. Осовська, О. Л. Ішук, І. В. Жалінська. – К: Кондор, 2003. – 196 с.
2. Стратегія підприємства та стратегічний менеджмент: навч. посібник / Ю. В. Соболев, В. Л. Дикань, О. Г. Дейнека, Л. О. Позднякова. – Х.: ТОВ «Олант», 2002. – 416 с.
3. Шершньова З. Є. Стратегічне управління: навч. посібник / З. Є. Шершньова, С. В. Оборська. – К.: КНЕУ, 1999. – 384 с.
4. Виханский О. С. Стратегическое управление: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / О. С. Виханский. – М.: Гардарики, 2000. – 296 с.
5. Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління персоналом організації: навч. посібник / Г. А. Дмитренко. – К.: МАУП, 1998. – 188 с.

УДК 005:004|334.012.61-022.51

Колоток В. О.

аспірант кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту,
Чернігівський національний технологічний університет,

Гоголь Т. А.

д. е. н., професор кафедри бухгалтерського обліку, оподаткування та аудиту,
Чернігівський національний технологічний університет

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА

Інформація в XXI столітті відіграє важливе значення як і для кожної людини, так і для суспільства загалом. Важко уявити світ третього тисячоліття без тих потоків даних які існують сьогодні. Нині в постіндустріальному суспільстві люди мають змогу обмінюватися інформацією швидше завдяки новітнім комунікативним засобам передачі інформації. Ці зміни торкнулися не тільки кожної людини особисто, а й всякої фірми.

Кожне підприємство бажає знаходити максимальний ефект. Для цього, як відомо, необхідно збалансувати витрачання ресурсів таким чином, щоб отримати найменші витрати та збільшити продуктивність. Також підприємства, особливо малі, повинні реагувати на всі зовнішні чинники, які можуть, як і позитивно, так і негативно вплинути на його діяльність. За для досягнення цієї надзвичайно важливої мети малі підприємства, як і середні і великі, повинні здійснювати певний підбір інформації, необхідної для досягнення своїх цілей. Користувачами цієї інформації є зазвичай менеджери, які приймають рішення. Тому забезпечення їх важливою, актуальною, своєчасною, достовірною інформацією має важливе значення для розвитку малого підприємства.

Забезпечення управлінського персоналу своєчасною інформацією має важливе значення в сучасному світі. Оскільки вважається, що хто проінформований – той озброєний.

Гоголь Т. А. пропонує наступне визначення поняття «інформаційне забезпечення» – організація процесу збору, обробки, узагальнення і збереження економічної інформації та передачі її між різними структурними підрозділами управлінської служби з метою її використання для виконання функцій, що поставлені перед системою управління для стабільного функціонування і розвитку підприємства [1].

Отже, інформаційне забезпечення включає такі процеси роботи з інформацією: збір, обробка, узагальнення і збереження. Але необхідно не тільки збирати інформацію, але і ефективно її використовувати для функціонування та розвитку підприємства.

Для ефективного використання отриманої від зовнішніх і внутрішніх джерел інформації її потрібно узагальнювати та подавати у вигляді відповідних звітів, бюджетів та планів для майбутньої діяльності підприємства.

Малі підприємства складають спрощену фінансову звітність в складі Балансу (форма № 1-м або 1-мс) і Звіту про фінансові результати (форма № 2-м або 2-мс) [2]. Однак, показників фінансової звітності не завжди недостатньо для прийняття управлінських рішень, які б забезпечили подальший розвиток підприємства. Тому, з метою детальнішого розкриття інформації, фінансову звітність краще доповнити управлінською звітністю.

Не кожне мале підприємство в силу обмеженості фінансових та трудових ресурсів, може дозволити складання управлінської звітності. Як правило, мікропідприємства (кількість працюючих до 10 чоловік) не потребують складання такої звітності, оскільки керівники таких підприємств можуть самостійно вести облік. Тобто вони будуть володіти інформацією про стан підприємства без складання додаткової звітності. Водночас на малих підприємствах з кількістю працюючих понад 10 чоловік, така звітність буде необхідною. Ключовим питанням залишається, яку саме інформацію слід включати до управлінської звітності малого підприємства, зважаючи на ті фінансові і трудові обмеження, які існують на них.

Наприклад, на малому підприємстві ТОВ «Менський комунальник», основним видом діяльності якого є міське водопостачання та водовідведення, управлінську звітність складає головний економіст. Метою складання управлінської звітності на підприємстві є детальний аналіз доходів, витрат і фінансового результату за видами наданих послуг (водопостачання, водовідведення, рем бригада, інші послуги). Складаються наступні форми управлінської звітності: Зведений аналіз фінансово-господарської діяльності, Аналіз доходів і видатків та фінансових результатів, Аналіз фінансово-господарської діяльності по водопостачанню, Аналіз фінансово-господарської діяльності по водовідведенню, Аналіз витрат зі збуту та перевірки лічильників, Аналіз фінансово-господарської діяльності по рембригаді, Аналіз фінансово-господарської діяльності по гол.ін.(тех.умови), Аналіз оплати за реалізоване водопостачання і водовідведення, Аналіз фінансово-господарської діяльності по інші послуги, Адміністративно-господарські витрати, Аналіз фінансово-господарської діяльності по транспортним одиницям. Управлінська звітність на підприємстві складається за квартал, півроку, 9 місяців, рік та подається директорові. На її основі приймаються певні управлінські рішення.

Тому, вважаємо, що підприємствам малого бізнесу доцільно скласти управлінську звітність, яка враховує специфіку їхньої діяльності.

Встановлено, що підприємства малого бізнесу необхідно забезпечувати своєчасною інформацією. Визначено, що отримана інформація має ефективно використовуватися для успішного функціонування підприємства. З'ясовано, що зібрану інформацію необхідно відображати у вигляді відповідних звітів, бюджетів та планів для майбутньої діяльності підприємства. Показано, що малі підприємства складають спрощену фінансову звітність за встановленими формами. Аргументовано, що підприємствам малого бізнесу доцільно скласти управлінську звітність, яка враховує специфіку їхньої діяльності.

Список літератури

1. Гоголь Тетяна Анатоліївна. Обліково-аналітичне забезпечення в управлінні діяльністю підприємств малого бізнесу України.- Дисертація д-ра екон. наук: 08.00.09, Держ. ВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – Київ, 2015. – 320 с.

2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва» затверджено наказом Міністерства фінансів України від 25.02.2000 № 39 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-00>.

УДК 658.3.030

Копча Ю. Ю.

аспірант кафедри економіки повітряного транспорту,
Національний авіаційний університет

ТРУДОВІ ПРОЦЕСИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНА ПОВЕДІНКА НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРИ ФОРМУВАННІ ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Ринкові умови господарювання створю певні свободи для розвитку підприємств, які ґрунтуються як на виборі напряму бізнесу, наповнення бізнес-процесів у внутрішньому і зовнішньому середовищах, так і обирати методи управління, техніко-технологічне забезпечення виробництва продукції, організації трудових процесів та відповідних компетенцій. Це дозволить максимально використовувати задіяні ресурси та отримувати позитивні результати діяльності, які відображені у показниках ефективності функціонування.

Формування трудових процесів на підприємстві та розробка заходів для їхнього удосконалення при здійсненні адаптації до впроваджуваних інноваційних моделей доцільно провадити у межах кадрової стратегії (можливо політики), яка є частиною стратегії розвитку підприємства і вибраної концепції його економічної безпеки. Залежно від типів загроз, груп ризику та рівнів управління організацією визначають завдання кадрової безпеки: 1) формуванні кадрової стратегії підприємства, процесах планування людських ресурсів, інформаційній, фінансовій політиці, розвитку і оцінці персоналу; 2) формування вимог до співробітників підприємства щодо безпеки; 3) складання відповідної нормативної документації для співробітників служби управління кадрами; 4) складання нормативної документації для інших співробітників підприємства з метою дотримання кадрової безпеки; 5) проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед співробітників підприємства; 6) виявлення, попередження і припинення небажаних дій з боку співробітників підприємства, що можуть спричинити завдання шкоди його інтересам; 7) проведення заходів, спрямованих на унеможливлення заняття певними особами посад, зловживаючи якими, вони можуть завдати своїми діями шкоди підприємству; 8) моніторинг напрямків забезпечення кадрової безпеки [1, с. 236]. Їхня імплементація сприятиме укріпленню іміджу підприємства, трудових та соціальних відносин, які обумовлюють зміцнення корпоративної культури і дозволяє створити комфортний клімат міжрівневих стосунків наявної організаційної структури, що є передумовою формування потенціалу економічної безпеки відповідно до вибору економічних альтернатив.

Невід'ємною складовою здійснення кадрової стратегії на підприємстві є мотивація працівників за визначені досягнення в праці, поведінка працівників, соціально-психологічний клімат в колективі з урахуванням соціалізації працівників, які носять суб'єктивно-об'єктивний характер. Саме проактивна поведінка працівників, яка підтримується менеджментом підприємств, дозволяє впроваджувати інноваційні методи при здійсненні комерційно-виробничого процесу та удосконалювати функції на підставі актуалізації компетенцій та (або) набуття нових. Швидкість змін обумовлює використовувати домінуючі елементи стратегій задля розширення конкурентних переваг та підтримки робітників, які через певні мотиваційні заходи позитивно сприймає їх, оскільки моніторинг дозволяє здійснювати трудові процеси безперервно на новій основі.

Застосування відокремлених моделей економічної поведінки підприємств доцільно через визначену пріоритетність видів діяльності: виробничої, рентиорієнтованої, змішаної; було досліджено взаємозв'язок між загальним фінансовим результатом (фінансовим результатом від звичайної діяльності до оподаткування) та фінансовим результатом від основної (виробничої) діяльності (валовий прибуток за вирахуванням збутових та адміністративних витрат), який є головним критерієм їхньої детермінації [2, с. 17]. Спрямування побудованих моделей на основі види діяльності, які здійснює підприємство, націлено на підвищення результативності та отримання прибутку, наявність якого дозволяє виконувати ним стимулюючу та соціальну функції, а не тільки оцінюючу та відтворювальну. Здійснення коригування вибору моделей доцільно при змінах стратегічної поведінки підприємства та комплексу сценаріїв при обґрунтуванні стратегічного набору із необхідним кадровим забезпеченням, здатним прийняти їх і адаптуватись о нової

організаційної структури на створюючи загрозу економічній безпеці існування на підприємницькій основі.

Водночас доцільно виокремити і розроблений Т. Кондратьєвою [3] метод оцінювання наслідків формування та розповсюдження внутрішніх фірмових інститутів опортуністичної поведінки, що за її переконанням дає змогу забезпечити позитивну динаміку їхнього впливу на адаптивність економічної поведінки підприємства, та удосконалений метод оцінювання адаптивності економічної поведінки фірми до ринкових умов, що дозволяє визначити ефективність адаптації фірми з урахуванням специфічності ресурсів і невизначеності зовнішніх умов її функціонування. [3].

В цілому, слід зазначити, що розвиткові процеси мають певні обмеження, які обумовлені об'єктивним та суб'єктивним характером змін, тенденціями формування та наповнення складових зовнішнього та внутрішнього середовища. Оскільки кожен суб'єкт господарювання із власними пріоритетами та досвідом ринкових відносин орієнтований на різній ступені ризикованості в діяльності, тому потрібно для здійснення соціальної функції бізнесу відповідально формувати потенціал економічної безпеки, здатного захистити робітників з позиції створення умов безперервної роботи та удосконалення задоволення у їхньому розвитку.

Список літератури

1. Рудковський О. В. Корпоративна культура – метод забезпечення економічної безпеки / О. В. Рудковський // Вісник Хмельницького національного університету 2015, № 3, Т. 3 – С. 233 – 239.
2. Карачина Н. П. Економічна поведінка машинобудівних підприємств : автореф. дис... докт. екон. наук : 08.00.04 / Н. П. Карачина ; Національний університет «Львівська політехніка». – Л., 2012. – 48 с.
3. Кондратьєва Т. В. Адаптивність економічної поведінки фірми: інституційний підхід : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.01 / Т.В. Кондратьєва ; Донецький національний університет. – Д., 2010. – 18 с.

УДК 656.61

Кошара К. А.

викладач, аспірантка,

Національний університет кораблебудування ім. адмірала Макарова

СТВОРЕННЯ КЛАСТЕРІВ В ПРОЦЕСІ КЕРУВАННЯ МОРСЬКИМ ПОРТОМ ЯК ОДИН З НАЙЕФЕКТИВНІШИХ ВИХОДІВ З ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Проведені економічні реформи змінили структуру відносин у всіх галузях України. В їх результаті на внутрішньому ринку відбулося розукрупнення підприємств. Воно призвело до збільшення числа дрібних і середніх виробників, різкого скорочення потреби виробників у вантажоперевезеннях, порушення існуючих систем доставки, зростання транспортних тарифів і значного згортання транспортних зв'язків з розташованими поблизу ринками. Системні зміни відбулися в економіці держави, поставили нові завдання управління організаційно-економічними процесами в морських портах України.

Оскільки порти представляють собою складні організаційно-господарські комплекси, удосконалення систем і методів їх управління передбачає забезпечення основних факторів їх роботи, а саме безперервності транспортного процесу, здійснюваного спільно власниками портової інфраструктури, перевізниками та одержувачами вантажу. При цьому не можна забувати й про конкурентоспроможності та рівнодоступності послуг, що надаються в морських портах. Від ритмічної та функціональної роботи портів залежить ефективність завантаження потужностей всієї української транспортної системи.

Беручи до уваги, що теорія розвитку конкурентоспроможності на основі кластерного підходу розроблена В. Фельдманом та її основна ідея полягає в тому, що диверсифікація часто слідує матриці «витрати-випуск» або контактам між галузями, пов'язаними відносинами поставок і придбання. Це узгоджується з механізмами, які ведуть до утворення кластерів.

Всім відомі вчені І. Толенадо і Д. Сольє та їх поняття «фільери», що найчастіше використовують при опису груп технологічних секторів, бо саме там найпростіше прослідкувати залежність секторів один від одного за технологічним розвитком. Їх також можна розглядати як кластери адже вони ґрунтуються на одному з критеріїв виникнення кластера, а саме створення взаємовигідних зв'язків та реалізації переваг.

Е. Лімер розглядав кластери з високим рівнем кореляційного експорту при аналізі торгівлі на національному рівні.

Свій варіант розуміння кластерного підходу зробив і Г. Рожков [1]. Він розглядав територіальну конкуренцію як основу кластеризації. Поняття територіальної конкуренції базується на теорії конкуренції підприємств, що розуміється як змагання між підприємствами, які поставляють товари на один і той же ринок. У цих термінах конкуренцію територій в цілому можна визначити як змагання між регіонами і містами в їх прагненні «завоювати» різні цільові групи «споживачів» місцевих ресурсів і умов життєдіяльності.

Поняття «кластер» походить від англійського слова «cluster» та означає об'єднання кількох однорідних елементів, що розглядається як самостійна одиниця з деякими властивостями. Саме тому не дивно, що винахідцем кластерного підходу є М. Портер, який стверджував: «Кластер – це група географічно сусідніх взаємозалежних компаній і пов'язаних з ними організацій, які діють у певній сфері й характеризуються спільною діяльністю та взаємно доповнюють одна одну». Він вважає, що конкурентоспроможність країни слід розглядати через призму міжнародної конкурентоспроможності не окремі її фірм, а кластерів – об'єднань фірм різних галузей, причому принципове значення має здатність цих кластерів ефективно використовувати внутрішні ресурси [2; 3]. Їм же розроблена система детермінант конкурентної переваги країн, яка отримала назву «конкурентний ромб» (або «алмаз») по числу основних груп таких переваг.

Центром кластера найчастіше буває кілька потужних компаній, при цьому між ними зберігаються конкурентні відносини. Цим кластер відрізняється від картелю або фінансової групи. При цьому найважливішою умовою ефективною трансформації винаходів в інновації, а інновацій в конкурентні переваги є формування мережі стійких зв'язків між всіма учасниками кластера.

Суднобудівні і судноремонтні підприємства залучають у кластер постачальників і виробників обладнання, створюючи власну мережу робітників. У глобальному розумінні кластери відіграють особливу роль у розвитку та забезпеченні і конкурентоспроможності портів. Успішне функціонування кластерів та їх ефективну державну підтримку демонструють Австрія, Індія, Італія, Канада, Китай, Німеччина, Фінляндія, Франція, США, Японія та інші країни.

Таким чином, кластер – це система вигідних взаємозв'язків фірм та організацій, які співпрацюючи утворюють нові зони економічного росту. Виходячи з цього кластерний підхід це – основа для конструктивного діалогу між державою та підприємствами, що дозволяє підвищувати ефективність взаємозв'язків у досягненні однієї цілі.

Список літератури

1. Рожков Г. В. Генезис инновационной экономики в России. М.: МАКС Пресс, 2009. 888 с.
2. Портер М. Конкуренция. М.: Вильямс, 2002. 496 с.
3. Портер М. Международная конкуренция. М., Международные отношения, 1993.

УДК 658.74

Кузнецова Г. В.

здобувач кафедри економіки та організації
діяльності суб'єктів господарювання,
Українська інженерно-педагогічна академія

ЕВОЛЮЦІЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ КОНТРОЛІНГУ: ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ

Термін «контролінг» походить від англійського дієслова «to control». В економічному сенсі значення слова означає управління, спостереження.

Контролінг як самостійна наука виникла давно. Проте ідеї контролінгу були реалізовані в управлінні підприємством пізніше, коли виробництво зросло і ускладнилось настільки, що вимагало нових методів планування та контролю.

Зростання масштабів виробництва наприкінці XIX ст. та на початку XX ст. викликали необхідність поліпшення методів виробничого обліку і удосконалення методів фінансового контролю. Підвищення вимог та ускладнення завдань обліку призвело до того, що специфічні завдання були передані в організаційно оформлену службу контролінгу [1; 2; 5].

Від історично зрозумілого та усталеного поняття контролінг стався перехід до розуміння контролінгу як діяльності, пов'язаної з плануванням і контролем. Тобто діяльності, орієнтованої на майбутнє та його прогнозування і передбачення.

Грунтуючись на тенденціях розуміння впровадження контролінгу, можна виділити послідовність етапів його розвитку, які наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Еволюційні етапи розвитку контролінгу

Етапи	Характеристика етапу
Етап I (кінець XV ст. – 30-і роки XX ст.)	
Кінець XV ст. – 30-і роки XX ст.	Період первісного становлення служби контролінгу як економічної підсистеми управління на підприємстві.
XV ст./Англія	Введення посади «Controllour» при дворі англійського короля, задачами якого був контроль грошових і товарних потоків – перша спроба вирішити задачі державного управління з допомогою ідей контролінгу.
1778 р./США	Законодавчо засноване відомство «Controllour, Auditor, Treasurer and six Comissioners of Accounts», задачами якого було управління державним господарством і контроль за використанням коштів.
1880 р./США	Створено систему «Atchison, Topeka & Santa Fe Railway System». Вперше контролінг було застосовано на підприємстві переважно для вирішення фінансово-економічних завдань, управління фінансовими потоками та основним капіталом.
1892 р./США	Компанія «General Electric Comrapny» вперше вводить посаду контролера.
Етап II 30-і роки – початок 80-х років	
II. 30-і роки – початок 80-х років XX ст.	Інтеграція контролінгу з найновішими розробками в області планування, обліку, контролю та аналізу; становлення контролінгу як гнучкої, оперативної системи управління та оптимізації.
1931 р./США	Заснований інститут «Controllors Institute of America» як професійна організація контролерів. З 1944 року існує дослідницький інститут «Controllorship Foundation».
1965 р./Німеччина	Розпочалося формування на великих фірмах центрів прибутку, відокремлених від управління, для координації яких вже існуючі інструменти не підходили.
1900 – 1950 рр./США, Японія, Франція, Німеччина	У країнах розроблена та впроваджена організаційна система бухгалтерського обліку, пов'язана із розподілом фінансової та управлінської бухгалтерії.
1975 р./США, Японія, Франція, Німеччина	Розпочато розробку стратегічної системи обліку, інтегрованої із «маркетингом та визначенням результатів підприємства за географічними зонами, групами населення та іншими параметрами, а найголовніше - із визначенням фінансового стану фірми на майбутнє».
1974 р./Німеччина	Опубліковано перший збірник статей, цілком присвячений проблемам контролінгу та управлінській функції контролера. У його створенні прийняли участь: Альбрехт Дайле, Рудольф Манн, Елюар Майер, Клаус Серфлінг, Конрад Ліссманн та інші. Як наслідок, вже у цьому ж році більше 90% великих німецьких підприємств (із чисельністю більше 5 000 осіб) мали інституційно відособлений підрозділ контролінгу.
Етап III із 80-х років – по теперішній час	
III. 80-і роки – до нашого часу	Створення концепції комплексного ведення бізнесу із врахуванням довгострокового виживання, акцент на стратегічні фактори бізнесу.
1979 р./Німеччина	Опубліковано книгу Рудольфа Манна «Практика стратегічного контролінгу – розвиток пошукового апарату та «вузьких місць». У Західній Німеччині розроблено концепції контролінгу для низки ведучих фірм за допомогою організації AWWA Koin.
1989 р./Німеччина	Видається журнал «Controllor», який пропагує ідеї та філософію контролінгу.

Джерело [2; 4; 5]

Спочатку під контролінгом розуміли сукупність певних завдань у сфері обліку і фінансів, а контролер був головним бухгалтером. Пізніше це поняття почали розуміти ширше і до функцій контролінгу стали відносити фінансовий контроль і оптимізацію використання фінансових джерел [3; 4].

Нині контролінг можна визначати як система методів і інструментів для формування концепції ефективного управління на стратегічному та тактичному рівнях, з урахуванням інформаційного забезпечення, для виконання функцій планування, організації, координації та контролю.

Отже, система контролінгу пройшла значний історичний шлях свого розвитку та є одним із інструментів для проведення ефективної оцінки діяльності підприємства на сучасному етапі функціонування.

Список літератури

1. Анискин Ю. П. Планирование и контроллинг: учеб. по спец. «Менеджмент организации» / Ю. П. Анискин, А. М. Павлова. – М. : Омега-Л, 2003. – 278 с.
2. Ареф'єва О. В. Історія виникнення контролінгу та сутність контролінгу бізнес-процесів / О. В. Ареф'єва, Л. Л. Дякон // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 8 (62). – С. 165 – 171.
3. Дикань В. Л., Плугіна Ю. А. Контролінг в сучасній системі управління підприємством // Вісник економіки транспорту і промисловості: Зб. наук. праць. – Харків: УкрДАЗТ, 2009 – № 25.
4. Прохорова В. В., Чобіток В. І. Управління потенціалом конкурентоспроможності підприємств на засадах контролінгу: монографія – Харків: НТМТ, 2012. – 248 с.
5. Чобіток В. І. Контролінгові механізми управління потенціалом конкурентоспроможності підприємств / В. І. Чобіток // Науковий журнал «Бізнес – інформ». – 2011. – № 12 – С. 162 – 164.

УДК 330.1

Лібенко Ю. С.

студентка,

Національний університет «Львівська політехніка»,

Передало Х. С.

к. е. н., доцент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності,

Національний університет «Львівська політехніка»,

**ТЕОРІЯ ПІДШТОВХУВАННЯ ТА ПЕРЕШКОДИ
ПРИ ПРИЙНЯТТІ РАЦІОНАЛЬНИХ РІШЕНЬ**

Здійснюючи вибір, люди часто допускаються помилок при прийнятті рішень, які формуються під дією впливу підсвідомості та емоцій. Досліджуючи їх та поведінку людей, психологи та економісти розвінчали міф про раціональність мислення особистостей та стали використовувати їх психологічні особливості для підштовхування людей до прийняття раціональних рішень. Теорія підштовхування або nudge – технологія допомагає людині прийняти ті рішення, які відповідають, перш за все, її інтересам, а вже потім інтересам всіх інших зацікавлених сторін.

Основними перешкодами при прийнятті раціональних рішень, на думку авторів з поведінкової економіки, є надмірний оптимізм та впевненість, неприйняття втрат, «помилка статус-кво», «ментальний простір», формування «рамки». Дані бар'єри одночасно використовуються як техніки впливу при підштовхуванні.

Надмірний оптимізм є найбільш розповсюдженим явищем у повсякденному житті: від студентів з приводу їхньої успішності серед своїх однокурсників до водіїв чи професорів по відношенню до своїх колег з інших організацій чи установ. Дуже часто молоді спортсмени, переоцінюючи свої можливості, виходячи на старт, зорієнтовані лише на отримання медалі, а не на якісному виконанні поставлених перед ними завдань. Як результат – провальний старт. Це зумовлено тим, що ми дуже часто в різних ситуаціях поводимо себе надто оптимістично, що призводить до прийняття хибних рішень.

Люди більше страждають від можливості втратити щось, ніж придбати. Страх перед втратою тільки спотворює наші рішення. Це стосується і відносин між людьми. Ми боїмося втратити друзів, які відвернулись від нас в тяжкий момент, і ненаважумось відкритися тим, хто лишився, незважаючи ні на що. Стаючи дорослими, ми не хочемо розлучитися з улюбленими іграшками і віддати їх тим, кому вони насправді потрібні, лиш тому, що з ними пов'язано багато спогадів з дитинства. Так, неприйняття втрат виступає своєрідним поштовхом, яке змушує залишити все так, як є, навіть якщо зміни пішли б нам на користь.

«Помилка статус – кво» зазвичай виникає при неувважності. Архітектори вибору іноді підштовхують до передплати, наприклад, на спортивні журнали чи газети на наш смак, мотивуючи це можливістю отримати трьохмісячну безкоштовну підписку. Однак, часто це призводить до автоматичного підключення на платну послугу після завершення вищезазначеного терміну. Відмова від таких послуг потребуватиме в подальшому зусиль і певних дій [1, с. 44 – 48].

«Ментальний простір» – це середовище, в якому формуються і функціонують системи цінностей, ідей, стереотипів, поведінки, традицій кожної людини та суспільства в цілому. Тобто, це те оточення в якому ми існуємо, ті люди, які визначають нашу поведінку, ті події,

які впливають на наші емоції, ті умови, які формують наш характер і змушують роботи вибір, не завжди той, як нам би хотілося. Якщо в спільноті в тренді шкідливі звички, то більшість буде слідувати за натовпом. Якщо ж в суспільстві пропагують здоровий спосіб життя, то більшість так буде і робити. Як не дивно, але багато людей все ще залежить від суспільної думки та моди. Тож, в даній теорії, ментальний простір, виступає технікою теорії підштовхування, і сформувавши певні стереотипи чи думку у суспільстві, можна підштовхувати людей до здійснення обдуманого вибору [2].

Ще однією перешкодою при прийнятті раціональних рішень є створена особистістю «рамка» сприйняття нею інформації, що покладена в основу техніки фреймінгу. Ефект обмеження рамками (фреймінг) - це поняття, яке допомагає організувати та структурувати соціальні смисли. Ця техніка дозволяє впливати на сприйняття інформації суспільством [3].

Класичним прикладом є склянка, наповнена наполовину водою. Одні її осмислюють як наполовину порожньою, інші - наполовину повною. Однак, сприйняття цієї інформації можна змінити завдяки акценту архітекторів вибору: або на рівень порожності склянки, або на її повноту.

На формування цієї рамки впливають своєрідні інерції ідеї: схильність до якого-небудь способу мислення при вирішенні певних завдань, ігнорування особистістю всіх можливостей, окрім тих, які були запропоновані напочатку. Саме вони можуть сприяти неприйняттю людиною інформації, оскільки можуть не відповідати їх стереотипам чи переконанням.

Люди постійно допускають помилки і перед архітекторами вибору лежить завдання, як перешкоди перетворити на сприятливі умови для прийняття рішення, не обмежуючи свободу вибору, зменшити кількість помилок.

Список літератури

1. Талер Р. Поштовх. Як допомогти людям зробити правильний вибір / Р.Талер, К. Санстейн / пер. з англ. Ольга Захарченко. – К. Наш формат, 2017. – 312 с.
2. Стасевська О. А. Новітній ментальний простір українського суспільства / О. А. Стасевська // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», 2017. – 2 (33). – С. 363 – 367.
3. Фреймінг: бар'єр чи нові можливості політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://labipt.com/framing-barriers-or-new-opportunities-for-policy>.

УДК 331.108.2

Ліпейко О. В.
інженер,

ТОВ «Будівельно-проектна компанія
«ГАЗІНВЕСТПРОЕКТ»

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ПІДБОРІ КАДРІВ У НАФТОГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

Процес реформування економіки в країні пов'язаний з багатьма соціально-психологічними, виробничо-етичними проблемами. Він буде супроводжуватися, з одного боку, зростанням економічних показників і продуктивності праці працівників, а з іншого, – неминучим скороченням чисельності персоналу. В таких умовах вимоги до кадрів не просто різко зростають, а змінюються стратегія, тактика, і пріоритети кадрової політики.

Правильне використання робочої сили відповідно до її підготовкою, оцінка цієї відповідності – один з резервів підвищення ефективності видобутку нафти і газу в Україні, зростання продуктивності праці.

Головним завданням у кадровій політиці є оцінка властивостей і якостей особистості, ступеня відповідності їх вимогам займаної посади. Відбір персоналу – частина процесу найму персоналу, пов'язана з вибором однієї або кількох кандидатів на вакантну посаду серед загального числа людей, що претендують на дане робоче місце (загальноприйнята трактування терміна). Відбір персоналу, як уже зазначалося, здійснюється не тільки при наймі працівників, і тому його слід розглядати як процес відбору кого-небудь за встановленими критеріями з використанням певних методів. Відбір проводиться із загального числа працівників, які відповідають цим критеріям.

Працівники кадрових служб нафтогазової промисловості давно відчували потребу в більш обґрунтованих і надійних процедурах оцінки та відбору. Підвищення ефективності та

надійності відбору передбачає послідовну перевірку ділових і особистісних якостей кандидата, за взаємодоповнюючим методам і технологіям. Зазвичай здійснюється поетапний відбір кандидатур. Кожен раз відсівають тих, хто виявив явну невідповідність вимогам, що пред'являються. Одночасно застосовують, по можливості, об'єктивну оцінку фактичних знань і ступеня оволодіння кандидатом необхідних виробничих навичок. Таким чином, формується складна багатоступенева система проведення відбору людських ресурсів.

Кожен керівник підприємства нафтогазової промисловості хоче мати у себе в штаті професійно адаптованого і мотивованого на ефективну працю працівника. Це завдання не може бути вирішене тільки на рівні фірми. Вона набагато масштабніше. Тут переплітаються питання і макро, і мікро економіки.

Спроба регламентувати вимоги до профілю підготовки привела до того, що на підприємствах нафтогазової промисловості одну і ту ж посаду можуть обійняти випускники 3 – 5-ти спеціальностей.

Природно, такий стан речей не відповідає сучасним вимогам. В ринкових умовах проблема компетентності фахівця стає гостріше. Умови конкуренції змушують пред'являти все більш жорсткі вимоги до професіоналізму і підготовці працівника. Кожен співробітник нафтогазової промисловості повинен працювати з повною віддачею і з високою інтенсивністю, так як скорочення чисельності, її оптимізація, є один із напрямів зниження витрат виробництва і зростання прибутку. І професіоналізм співробітників грає при цьому величезну роль.

Рішення проблеми формування компетенцій і оцінка їх наявності у працівника розпадається на ряд етапів, кожен з яких може бути самостійним розділом для дослідження. І кожна зацікавлена сторона (і вищ, і підприємство) повинна виконати певні функції. Як напрямків вирішення проблеми можна сформулювати наступні.

Роль фірми (підприємства) нафтогазової промисловості.

1. Сформулювати компетенції різних категорій персоналу як сукупність знань, умінь, навичок.
2. Визначити інструментарій та процедуру оцінки претендента.
3. Виявити необхідний набір необхідних ділових і особистісних якостей претендента на вакансію, тобто створити модель «ідеального» працівника».
4. Визначити ступінь відповідності (невідповідності) претендента вимогам посади.
5. Розробити план його навчання, підготовки чи перепідготовки в разі неповної відповідності вимогам.

Роль освітнього закладу (вищого або професійно-технічного).

1. Забезпечити профільну підготовку фахівця, використовуючи ресурси дисциплін гуманітарного, природничо-наукового і професійного блоку.
2. Визначити інструментарій та процедуру оцінки сформованості компетенцій майбутнього фахівця на різних щаблях навчання.
3. Сформувати навички творчого ставлення до отриманих знань для розвитку і вдосконалення компетенцій.
4. Здійснювати підвищення кваліфікації та перепідготовку фахівців – випускників минулих періодів для формування у них сучасних компетенцій для того, щоб усунути кваліфікаційні ризики.

Очевидно, що необхідний етап формування операціонального визначення понять, які розкривають суть кожної компетенції і узгодження термінології усіма суб'єктами, причетними до цього процесу.

У цих тезах запропоновано набір ділових і особистісних якостей фахівця нафтогазової промисловості виявляються за допомогою тесту інтерперсональних відносин Калінінського – Лірі. Компетенції становили набір з 10 якостей, які в сукупності давали повну картину особистісного потенціалу працівника (табл. 1).

У кожного з перерахованих якостей (1 – 10) можуть бути три ступені прояву властивості, від адаптивного до дезадаптивної варіанту поведінки, в залежності від того, якого цифрового значення досяг даний показник при максимальному значенні 15. Перша ступінь (показник в потенційній зоні – 4 – 8 балів). Друга ступінь (показник в перспективній, активній зоні – 8 – 12 балів). Третя ступінь (показник в суперзоні – 12 – 15 балів). Розглянемо набір компетенцій та інтерпретація їх змісту.

Набір компетенцій і інтерпретація їх змісту

№	Компетенція	Інтерпретація
1	Спрямованість	Громадські цілі діяльності, вихід за рамки групових інтересів, розвиненість загального кругозору та інтелекту
2	Діловитість	Професійні якості особистості, необхідні для успішного керівництва або лідерства
3	Домінування	Прагнення до влади, бажання мати успіх, змагатися. Базові риси для прояву лідерського потенціалу.
4	Впевненість	Егоцентризм, незалежність, самодостатність
5	Жорсткість і консерватизм	Прояв сили волі, наполегливість в досягненні мети будь-якими засобами, прямолінійність, недружелюбність, відсутність компромісів і поступок, автократії
6	Негативізм	Опозиція, нігілізм, скептицизм, недовірливість, ревнивість, підозрілість, оборона
7	Поступливість	Соціальна непристосованість, сором'язливий, скромний, безініціативність
8	Залежність	Інфантилізм, слухняний, залежний, невпевнений у собі, несамостійний (якість протилежне четвертому)
9	Конформізм	Орієнтація на думку оточуючих, боязнь громадської думки, очікування соціального схвалення, сугестивність конвенційний, який співпрацює з лідером
10	Чуйність	Емоційна реактивність, альтруїзм, самовіддача, безкорисливість, служіння ідеалу володіє такою якістю, як великодушний, альтруїстичний (якість протилежне п'ятому)

Технологія оцінки претендента на вакантну посаду, виявлення у нього не обхідних компетенцій проводиться в два етапи.

На першому етапі створюється модель «ідеального» співробітника за допомогою методу експертних оцінок.

На другому етапі необхідно отримати реальні «профілі особистості» кандидатів на посаду. Потім вони зіставляються з «ідеальним» профілем методом накладення і візуального контролю.

У результаті визначається ступінь їх відповідності або невідповідності «Ідеалу». Ступінь відхилення індивідуального профілю особистості від «ідеальної» форми дає можливість сформулювати рішення про придатність (непридатність) претендента на посаду.

Список літератури

1. Назарова Г. В., Котляревська К. Ю. Порівняльний аналіз політики наймання персоналу: найкращі світові та українські практики / Г. В. Назарова, К. Ю. Котляревська // Бізнес інформ № 10. – 2015. – С. 56 – 60.
2. Теорія та практика менеджменту персоналу: підручник / С. У. Олійник; Нар. Укр. ккад. – Х.: Вид-во НУА, 2013. – 376 с.
3. Первушина М. Розвиток системи HR як складова успішного бізнесу / М. Первушина // Контракт. – 2010. – № 12. – С. 36 – 37.
4. Системы отбора персонала и оплаты труда в США [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ekportal.ru/pageid-217.html>.
5. Ситник Н. І. Управління персоналом: навчальний посібник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://inkos.com.ua/article_info.php?articles_id=60.

УДК 658.3.07

Малтиз В. В.

к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет,

Сняк М.

магістр,
Запорізький національний університет

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ

Досвід роботи провідних підприємств свідчить про те, що їх головною конкурентною перевагою є унікальний кадровий потенціал. Досить високий рівень корпоративної культури робить підприємство привабливим для талановитих працівників, утримує їх в організації. На сьогоднішній момент тема «управління кадрами» є досить актуальною. Навіть висококваліфіковані спеціалісти, професіонали та знавці своєї справи, без досвідченого керівника – всього лише маса людей. На плечі керівника покладається саме чого досягне колектив, та яким буде кінцевий результат.

Важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації.

Під кадрами підприємства прийнято розуміти основний (штатний) склад співробітників [1]. Кадри поділяються на дві великі групи: кадри управління (службовці) і робочі кадри.

Отже, під управлінням кадрами розуміють процес планування, підбору, підготовки, оцінки і безперервної освіти кадрів, спрямований на раціональне їх використання, підвищення ефективності виробництва і в кінцевому підсумку – на поліпшення якості життя. Предметом управління кадрами як науково-практичного спрямування виступають відносини працівників у процесі виробництва з точки зору найбільш повного і ефективного використання їх потенціалу в умовах функціонування виробничих систем. Основною метою управління кадрами в сучасних умовах є сполучення ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку здібностей працівників, а також стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня. В умовах переходу до ринкової економіки управління персоналом повинне набути системності і завершеності на основі комплексного вирішення кадрових проблем, впровадження нових і вдосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи. Комплексний підхід до управління кадрами передбачає облік організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних та інших аспектів в їх сукупності і взаємозв'язку за визначальної ролі соціально-економічних факторів.

Управління кадрами являє собою комплексну систему, елементами якої є основні напрямки, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи [2].

У даній статті розглянемо принципи більш детально:

1. Принцип науковості – передбачає більш повне пізнання і використання в практиці управління об'єктивно діючих економічних законів, які повинні диктувати логіку поведінки і керівників, і рядових робітників.

2. Принцип системності – передбачає, що при формуванні системи управління персоналом необхідно враховувати всі фактори, що впливають на систему управління, та вимагає взаємного узгодження окремих груп завдань і рішень.

3. Принцип економічності – передбачає ефективну та економічну організацію системи управління персоналом, за якої витрати на систему управління персоналом перекриватимуться ефектом у виробництві, отриманим від їх впровадження.

4. Принцип ієрархічності та зворотного зв'язку.

5. Принцип узгодженості – взаємодія між ієрархічними ланками по вертикалі та відносно самостійними підрозділами по горизонталі повинне бути в цілому узгоджена з цілями організації та синхронізована у часі.

6. Принцип перспективності та прогресивності – при формуванні системи управління персоналом необхідно враховувати перспективи розвитку організації, передові вітчизняні та зарубіжні аналоги [3].

Принципи формування системи управління: зумовленість функцій управління персоналом цілями організації; первинність функції управління персоналом – склад підсистем і організаційна структура системи управління персоналом організації, вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників і їх чисельності залежать від змісту, кількості, якості і трудомісткості функції управління персоналом; потенційні імітації – означає, що вивільнення окремих працівників не повинно переривати процес здійснення будь-яких функцій управління; економічність – передбачає найбільш ефективну і економічну організацію системи управління персоналом; прогресивність – відповідність системи управління персоналом передовим зарубіжним і вітчизняним аналогам; перспективність – при формуванні системи управління персоналом слід враховувати перспективи розвитку організації; комплексність – при формуванні системи управління персоналом слід враховувати всі фактори, що впливають на систему управління персоналом; оперативність – своєчасне прийняття рішень щодо аналізу і удосконалення системи управління персоналом, оперативного усунення відхилень; оптимальність – багатоваріантне розроблення пропозицій по формуванню системи управління персоналом і вибір найбільш раціонального варіанту для конкретних умов організації; простота – чим простіша система управління персоналом, тим краще вона працює; науковість – розробка

заходів по формуванню системи управління персоналом повинна базуватися на досягненнях науки в сфері управління із врахуванням змін законів розвитку економіки в ринкових умовах; ієрархічність та узгодженість; автономність будь-яких горизонтальних і вертикальних ланок системи управління персоналом повинна забезпечуватися раціональністю структурних підрозділів і окремих керівників; стійкість; багатоаспектність – управління персоналом як по вертикалі, так і по горизонталі; прозорість – система управління персоналом повинна володіти концептуальною єдністю, включати єдину термінологію, діяльність всіх підрозділів і керівників повинно будуватися на єдиних конструкціях (етапах, фазах, функціях) для різних по економічному змісту процесів оновлення, вироблення, прийняття і реалізації рішень людиною [4].

Отже, здійснюючи аналіз формування принципів системи управління кадрами на підприємстві, ми можемо зробити висновки, що в умовах ринкової економіки, коли чинники зовнішнього середовища міняються дуже швидко, головним фактором ефективності є її гнучкість та адаптивність. Це можливо за наявності на підприємстві висококваліфікованого кадрового потенціалу. За роки переходу до ринку стало очевидним, що потенціал працівника стає все більше явним критичним фактором розвитку підприємства. Саме креативність системи керування зможе в XXI ст. зробити підприємство конкурентоздатним.

Список літератури

1. Кадри підприємства, їх склад і структура. – Режим доступу: http://cozyhomestead.ru/Zhivotnie_33247.html.
2. Управління кадрами. – Режим доступу: https://studopedia.com.ua/1_218404_upravlinnya-kadrami.html.
3. Принципи і методи управління персоналом. – Режим доступу: <https://studfiles.net/preview/5014962/page:8/>.
4. Принципи управління людськими ресурсами. – Режим доступу: https://pidruchniki.com/12810419/menedzhment/printsipi_upravlinnya_lyudskimi_resursami.

УДК 338.4

Онисенко Т. С.

к. е. н., асистент,

Київський національний університет ім. Тараса Шевченка,

Сокол Д. І.

студентка 2 курсу магістратури,

Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

НЕОБХІДНІ ТА ДОСТАТНІ УМОВИ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ ПІДПРИЄМСТВА

В швидко змінюваних умовах функціонування сучасних вітчизняних підприємств проблеми управління грошовими потоками та, як наслідок, фінансовою стійкістю підприємства загалом, є вкрай актуальним, як для менеджменту окремого підприємства, так і для розвитку на макрорівні.

Варто зауважити, що, у 2016 році 27 % підприємств одержали збитки, з них найбільш збитковими були підприємства, які займаються фінансовою та страховою діяльністю та операціями з нерухомістю. На жаль, позитивна динаміка не спостерігається, оскільки в 2015 році цей показник був на тому ж самому рівні, а в січні-червні 2017 року вже 32 % підприємств були визнані збитковими [2]. Негативний грошовий потік для підприємств означає високу вірогідність банкрутства, а для загальнодержавного рівня економіки – зниження податкових надходжень до бюджету, скорочення робочих місць, тощо.

Мінливі умови сьогодення вимагають розробки новітніх підходів та практично-дієвих інструментів до управління складовими фінансової діяльності підприємства (від руху грошових потоків до систем управління прибутком), в умовах виникнення стрімких ризиків та невизначеності, але втрата зв'язків між зазначеними складовими може призвести до прийняття невірних управлінських рішень. Таким чином, постає гостра потреба в розробці нового, сучасного підходу до управління грошовими потоками та прибутком підприємства, який відповідав би існуючим умовам діяльності підприємства та забезпечував би сталий взаємозв'язок між кожним етапом управління як прибутком підприємства, так і його грошовими потоками.

Для визначення необхідних, а тим паче достатніх умов ефективного управління грошовими потоками на сучасному підприємстві, перш за все варто визначити етимологію

поняття. Так, за словами Пітера Друкера: «Підприємці вважають, що найбільше значення для нового підприємства має прибуток. Але насправді він є вторинним. Грошовий потік має більше значення.» [3]. Продовжуючи дослідження походження заданого терміну, варто звернутись до зарубіжних авторів, так: відомий інвестор Роберт Кіосакі вважає, що найважливішим словом у світі грошей є грошовий потік. Другим за важливістю словом є ліверидж [4]. Девід Танг говорить, що найгіршими трьома словами в англійській мові є негативний грошовий потік (negative cash flow) [5]. Деякі сучасні автори під поняттям «грошовий потік» (cash flow) розуміють «чистий грошовий потік» (net cash flow), при цьому слово (cash flows) в множині в діловій літературі не використовується, оскільки фактично в даній дефініції потреба відсутня через неможливість її грошового виміру [5].

Таким чином, визначивши етимологію поняття «грошовий потік» варто перейти безпосередньо до необхідних та достатніх умов ефективного управління грошовими потоками сучасного підприємства. До достатніх умов варто віднести:

1. Досягнення фінансової рівноваги забезпечує ефективне управління грошовими потоками.
2. Зниження ризику неплатоспроможності підприємства.
3. Синхронізація надходження і виплат коштів.

Необхідними умовами ефективного управління грошовими потоками, в свою чергу, є:

- 1) планування та прогнозування грошових потоків і складання відповідних внутрішніх фінансових документів;
- 2) імплементація бюджету грошових потоків, що є невід'ємною складовою системи бюджетів на підприємстві, як процес його безпосереднього дотримання при організації операційної, інвестиційної, фінансової діяльності;
- 3) контролінг виконання бюджету грошових потоків та планових показників звіту про рух грошових коштів;
- 4) корегування планових величин відповідно до зміни зовнішніх і внутрішніх умов реалізації бюджету грошових потоків [1].

Таким чином, запропонована система факторів ефективного управління грошовими потоками з урахуванням ризиків, що виникають в сучасному світі повністю відповідає існуючим формам загального управління фінансовою діяльністю підприємства.

Список літератури

1. Андрієць В. Підвищення ефективності управління грошовими потоками підприємства [Електронний ресурс] : «Справочник економіста»/ В. Андрієць// журнал – 2014. – № 4. – Режим доступу до журн.: economist.net.ua/node/300.
2. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Drucker Peter F. (1985). Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles. New York: Harper & Row.
4. Robert Toru Kiyosaki. (2000). Cashflow Quadrant: Rich Dad's Guide to Financial Freedom.
5. Don't Get Caught in a Cash Flow Crunch // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://medium.com/pocketmarty/don-t-get-caught-in-a-cash-flow-crunch-286b6703e69a>.

УДК 338.2

Орел В. В.

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

Мартиненко В. П.

д. е. н., професор,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сучасному етапі вдосконалення та розвитку ринкових відносин прибутку підприємства належить важлива роль в забезпеченні самофінансування інноваційного розвитку, формуванні бюджетів всіх рівнів, вирішенні соціальних завдань.

Прибуток підприємства – це сукупний дохід від діяльності підприємства за вирахуванням сукупних витрат. Прибуток є джерелом самофінансування, стимулювання соціально-економічного розвитку виробництва, матеріального заохочення персоналу і

формується за рахунок продажу продукції (надання послуг), продажу іншого майна та позареалізаційних операцій. Варто зазначити, що прибуток формується під дією великої кількості факторів, які впливають на результати діяльності господарюючого суб'єкта [1, с. 101]. Відповідно, вивчення економічних умов формування прибутковості підприємств є актуальним і має наукове та практичне значення.

Фактори, що впливають на формування прибутку, класифікують за різними ознаками. Виділяють зовнішні та внутрішні чинники. Внутрішні діляться на виробничі і невиробничі.

Внутрішні чинники впливають на формування прибутку підприємства шляхом збільшення обсягу випуску і реалізації продукції, мінімізації витрат виробництва, покращення якості продукції, підвищення цін реалізації продукції. Виробничі фактори пов'язані з використанням засобів і предметів праці, трудових і фінансових ресурсів, а невиробничі чинники – з постачальницько-збутовою діяльністю, соціально-побутовими умовами праці. Основними факторами є ціна продукції, структура витрат, валовий дохід, собівартість продукції, величина амортизаційних відрахувань і дохід від продажу продукції. Велике значення в практичній діяльності має такий фактор як величина валових витрат, адже зменшення витрат позначається на зростанні прибутку, оскільки вони займають питому вагу в структурі ціни. [2, с. 131].

Зовнішні чинники також впливають на формування прибутку, але не залежать від діяльності підприємства. До зовнішніх факторів відносять рівень розвитку зовнішньоекономічних зв'язків, соціально-економічні умови, ціни на виробничі ресурси, транспортні та природні умови. Зовнішні чинники впливають на формування прибутку шляхом зростання цін на електроенергію, паливо-мастильні матеріали, послуги зв'язку. Підвищення цін на послуги збільшує постійні витрати підприємства та зменшує прибуток. Також на формування прибутку впливає стан конкуренції. Чим вона сильніша, тим більше впливає на прибуток. Конкурентна боротьба вимагає додаткових витрат, що зменшують прибуток. На формування прибутку значно впливає система оподаткування та зміна нормативних документів щодо користування кредитними продуктами. [2, с. 135].

Отже, для ефективного управління формуванням прибутку важливим є врахування менеджерами підприємств визначених внутрішніх та зовнішніх факторів для нейтралізації їх негативного впливу. Такий підхід в управлінні дозволить суб'єктам господарювання систематично отримувати прибутки, а, відповідно, бути конкурентоспроможними в ринковому середовищі

Список літератури

1. Білик М. Д. Економічна сутність прибутку в умовах трансформації / М. Д. Білик // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 11. – С. 130 – 132.
2. Пігуль Н. Г. Управління прибутком підприємства / Н. Г. Пігуль // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. – 2010. – № 28. – С. 125 – 132.

УДК 658.711 (477)

Пуртов В. Ф.

к. е. н., доцент кафедри економіки та менеджменту,
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна,

Парфьонова А. О.

Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

РОЗРОБКА ПРОГРАМИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

Проаналізувавши діяльність машинобудівних підприємств, можна зробити висновок, що у більшості не має чітко розробленої програми управління ризиками. Проте, іноземні підприємства вже дуже активно цим користуються, бо основною вигодою від впровадження програми управління ризиками є зниження собівартості за рахунок зниження витрат та зростання доходів через участь у прибуткових сферах бізнесу, які здавалися надто ризикованими.

Кожне підприємство індивідуально підходить до логіки та послідовності етапів програми управління ризиками, але всі вони відповідають стандарту AS/NZS RiskManagementStandart [3]. Основні етапи програми управління ризиками на

машинобудівних підприємствах наведені на рис. 1. Ці етапи можуть використовуватись для будь-якого напрямку діяльності підприємства та будь-якої господарської діяльності.

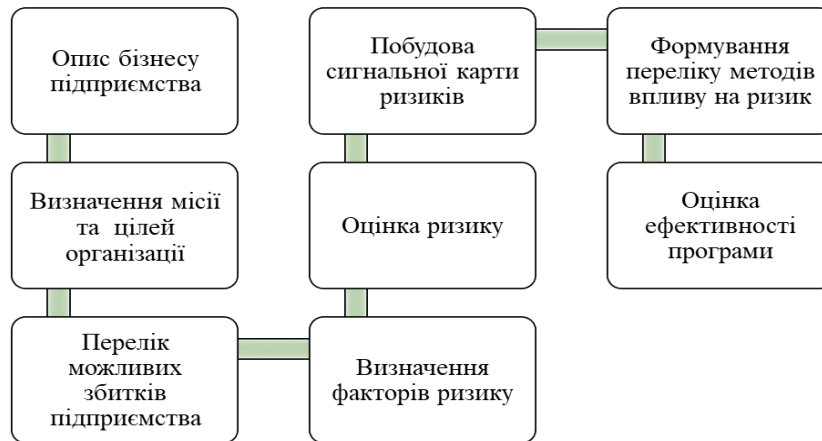


Рис. 1. Етапи програми управління ризиком

Джерело: створено авторами за [3]

Охарактеризуємо деякі етапи даної програми для машинобудівних підприємств. Актуальними факторами ризику для машинобудівних підприємств є залежність від постачальників, нестача власних коштів, застарілість техніки та технологій, політична нестабільність, економічна ситуація в країні, міжнародні відносини, людський фактор. На основі розрахункових даних підсумкової оцінки проводимо їх ранжування та відбір для побудови сигнальної карти ризиків, що передбачає наступний етап програми управління.

Зважаючи на принципи ABC-аналізу, відбирають 20 – 30 % ризиків із найбільшими значеннями підсумкової оцінки для позначення на карті. Для машинобудівного підприємства ПАТ «Світло Шахтаря» м. Харків – це: ризик невиконання плану за обсягом виробництва продукції підприємства (НП) – 3,91; ризик зниження фінансової стійкості (Ф) – 3,0; ризик не завантаженості обладнання (НО) – 2,89; ризик простоювання потужностей (ПП) – 2,88; ризик виготовлення неякісної продукції (ВНП) – 2,88; ризик недотримання партнерами умов договору (НПУ) – 2,72; ризик зростання цін на сировину (ЗЦ) – 2,55; ризик зменшення надходження інвестицій (ЗНІ) – 2,52. Сигнальну карту ризиків будуємо за двома параметрами: ймовірність настання події та ступінь впливу її наслідків (рис. 2).

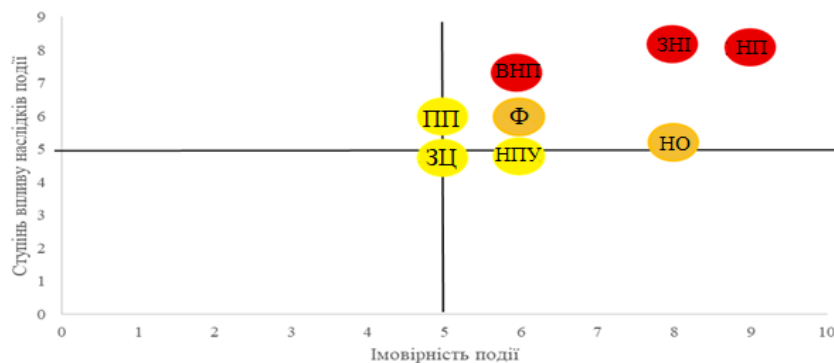


Рис. 2. Сигнальна карта ризиків ПАТ «Світло Шахтаря»

Джерело: створено авторами

Цей рисунок наглядно показує найбільш впливові ризики, а також може допомогти ризик-менеджерам створити об'єктивну думку, щодо ризиків. Червоним кольором позначено, що цей вид ризику є дуже небезпечним для підприємства, бо має високий ступінь впливу та реалізація його має високу імовірність. Помаранчевим позначені ризики, які мають високий показник за одним із досліджуваних параметрів. А жовтий колір – середні показники, які стосуються імовірності виникнення та ступеня впливу наслідків. При складанні сигнальної карти необхідно пам'ятати, що вона не є сталою, в залежності від впливу зовнішніх та внутрішніх факторів зазначені ризики можуть міняти свої квадрати.

Наступний етап програми управління ризиками, на наш погляд, є одним з найважливіших – формування переліку методів впливу на ризик (табл. 1).

Таблиця 1

Основні групи методів впливу на ризик

Група методів	Характеристика
Уникнення ризику	Характеризується простим ухиленням від заходу, пов'язаного з ризиками, але уникнення ризику найчастіше означає відмову від прибутку.
Утримання ризику	Характерним є те, що керівник повністю відповідає за ризик і в разі виникнення збитків розраховує їх покрити за рахунок власних коштів.
Передача ризику	Характеризується тим, що керівник делегує відповідальність за ризик комусь іншому, наприклад, страховій компанії.
Диверсифікація ризику	Характеризується процес розподілу інвестованих коштів між різними об'єктами вкладення капіталу, які безпосередньо не пов'язані між собою, з метою зниження ступеня ризику і втрат доходів. Диверсифікація є найбільш обґрунтованим і відносно менш витратним способом зниження ступеня фінансового ризику

Джерело: створено авторами за [1]

Для машинобудівних підприємств, на нашу думку, доцільно обирати такі методи впливу, як зменшення розміру збитків, зниження ризику, диверсифікація постачальників, самострахування. Вибір методу або методів оптимізації конкретних видів ризику залежить від таких факторів, як розміру збитків та фінансових можливостей.

Завершує розробку програми управління ризиками оцінка ефективності цієї програми. Ми вважаємо, що детальну та інформативну оцінку ефективності програми можливо зробити використовуючи комплексний підхід. Зазначений підхід включає:

- оцінку за кінцевими результатами роботи та ефективним використанням трудових ресурсів;
- оцінку за ефективністю системних ресурсів;
- оцінку за загальними показниками результативності діяльності конкретної системи;
- оцінку на основі збалансування інтересів груповнішого та внутрішнього середовища [2].

Отже, розроблена програма дозволить зменшити негативні наслідки від впливу ризику, а це призведе до підвищення ефективності господарської діяльності підприємства. Інструменти цієї програми сприятимуть вдосконаленню процесу управління ризиками, завдяки прикладній спрямованості та рекомендуються для впровадження на практиці.

Список літератури

1. Посохов І. М. Аналіз існуючих підходів до класифікації ризиків / І. М. Посохов // Вісник економіки транспорту і промисловості : зб. наук.-практ. статей. – 2012. – № 39. – С. 67 – 75.
2. Сеницына Т.А. Оценка эффективности системы управления промышленным предприятием: целевой подход : дис. канд. экон. наук : спец. 08.06.01 «Экономика, организация и управление предприятиями» / Т. А. Сеницына. – Одесса : ОГЭУ, 2004. – 187 с.
3. The Australian and New Zealand Standard on Risk Management, AS/NZS Standard 4360, 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.broadleaf.com.au/tutorials/Tut_Standard.pdf.

УДК 338.2

Рибка Н. В.

викладач економічних дисциплін,

Горохівський коледж Львівського національного аграрного університету,

Воляник О. М.

викладач економічних дисциплін,

Горохівський коледж Львівського національного аграрного університету,

Гайда Г. М.

викладач економічних дисциплін,

Горохівський коледж Львівського національного аграрного університету

**САНАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ, ЯК ЗАСІБ ЇХ ФІНАНСОВОГО
ОЗДОРОВЛЕННЯ ТА ЗАПОБІГАННЯ БАНКРУТСТВУ**

Найдієвішим засобом запобігання банкрутству підприємства є фінансова санація. Санація – це система фінансово-економічних, виробничо-технічних, організаційно-

правових та соціальних заходів, спрямованих на досягнення чи відновлення платоспроможності, ліквідності, прибутковості і конкурентоспроможності підприємства-боржника у довгостроковому періоді. Метою фінансової санації є покриття поточних збитків та усунення причин їх виникнення, поновлення або збереження ліквідності та платоспроможності підприємств, скорочення всіх видів заборгованості, поліпшення структури оборотного капіталу та формування фондів фінансових ресурсів необхідних для проведення санаційних заходів виробничо-технічного характеру.

Виробничо-технічні санаційні заходи пов'язані насамперед з модернізацією та оновленням виробничих фондів, зі зменшенням простоїв та підвищенням ритмічності виробництва, скороченням технологічного часу, поліпшенням якості продукції та зниженням її собівартості, вдосконаленням асортименту продукції, що випускається, пошуком та мобілізацією санаційних резервів у сфері виробництва.

Санацію підприємства проводять у трьох основних випадках: до порушення кредитором справи про банкрутство; якщо підприємство, звернувшись в арбітражний суд із заявою про банкрутство, одночасно пропонує умови своєї санації; якщо рішення про проведення санації виносить арбітражний суд.

Заходами відновлення платоспроможності можуть бути: реструктуризація підприємства; перепрофілювання виробництва; закриття неефективних виробництв; відстрочка або розстрочка платежів; ліквідація дебіторської заборгованості; продаж частини майна боржника; зобов'язання інвестора до погашення боргу або частини боргу боржника; звільнення працівників підприємства-боржника, які не можуть бути задіяними в процесі реалізації плану санації; інше.

Розрізняють два види санації: санація зі збереженням існуючого юридичного статусу підприємства-боржника; санація зі зміною організаційно-правової форми підприємства-боржника.

Процес фінансового оздоровлення підприємства починається з виявлення причин фінансової кризи. Наступним етапом санації є проведення причинно-наслідкового аналізу фінансової кризи, на підставі якого визначають зовнішні та внутрішні фактори кризи, вид кризи, її глибину та якість фінансового стану підприємства. З урахуванням результатів аналізу роблять висновок про санаційну спроможність підприємства, доцільність чи недоцільність санації. Якщо виробничий потенціал підприємства зруйновано, ринки збуту продукції втрачено, структура балансу незадовільна, то приймають рішення про ліквідацію підприємства.

Одним із заходів реорганізації підприємства є його реструктуризація. Це об'єднання (злиття) підприємств з утворенням нової юридичної особи; виділення окремих структурних підрозділів для подальшої приватизації; виділення окремих структурних підрозділів з утворенням на їхній базі нових юридичних осіб; створення державної холдингової компанії з дочірніми підприємствами; передачі виділених структурних підрозділів до сфери управління іншого органу управління; ліквідації підприємства; перепрофілювання підприємства.

Розглянемо види та форми реструктуризації підприємств у табл. 1.

Таблиця 1

Види та форми реструктуризації підприємств

Вид	Форма
Управлінська	Зміна керівництва; зміна методів управління, перерозподіл функцій на підприємстві
Маркетингова	Охоплення нових груп споживачів, нових регіонів, зміна цінової стратегії
Технологічна	Продаж частини обладнання, сировини, матеріалів, зміна технології виробництва, асортименту продукції (послуг)
Фінансова	Зміна статутного фонду, отримання додаткових кредитів, відстрочення кредиторської заборгованості, проведення робіт щодо зменшення розмірів дебіторської та кредиторської заборгованостей
Інноваційна	Зміна пріоритетності та напрямів інноваційних робіт; купівля-продаж патентів, ліцензій, сертифікатів якості
Реорганізація власності	Злиття, поглинання, роз'єднання, виділення, продаж

Для повнішого розкриття змісту санації слід конкретизувати види заходів, які проводяться в межах фінансового оздоровлення суб'єктів господарювання. Санація підприємства може проходити у таких формах: погашення боргу підприємства за рахунок

коштів бюджету; у такій формі сануються лише державні підприємства; погашення боргу підприємства за рахунок цільового кредиту здійснює, як правило, комерційний банк, що обслуговує підприємство, після старанного аудиту його діяльності; переадресування боргу на іншу юридичну особу; випуск боргових цінних паперів під гарантію санатора.

Цілісний погляд на етапи проведення фінансового оздоровлення окремого підприємства являє собою так звану «класична модель санації», яка передбачає процес фінансового оздоровлення підприємства, який починається з виявлення причин фінансової кризи.

Наступним етапом санації є проведення причинно-наслідкового аналізу фінансової кризи, на підставі якого визначають зовнішні і внутрішні фактори кризи, вид кризи, її глибину та якість фінансового стану фірми.

Якщо виробничий потенціал підприємства зруйновано, ринки збуту продукції втрачено, структура балансу незадовільна, то приймається рішення про консервацію та ліквідацію підприємства. В іншому разі санація підприємства означатиме відстрочку в часі ліквідації підприємства. У випадку, якщо підприємство має реальну можливість відновлення платоспроможності, ліквідності та прибутковості, володіє достатньо підготовленим управлінським персоналом, ринками збуту, то приймається рішення про розробку санаційної концепції з метою проведення фінансового оздоровлення.

У разі, якщо підприємство має реальну можливість відновити платоспроможність, ліквідність та прибутковість, володіє достатньо підготовленим управлінським персоналом, ринками збуту товарів, виробництво продукції відповідає пріоритетним напрямкам економіки країни, то приймається рішення про розробку санаційної концепції з метою проведення фінансового оздоровлення.

У рамках аналізу стану підприємства оцінюються його сильні та слабкі сторони. На підставі результатів причинно-наслідкового аналізу, згідно з класичною моделлю санації, робиться висновок про санаційну спроможність підприємства, доцільність чи недоцільність санації відповідної господарської одиниці. Якщо виробничий потенціал підприємства зруйновано, ринки збуту продукції втрачено, структура балансу незадовільна, то приймається рішення про консервацію та ліквідацію суб'єкта господарювання.

Список літератури

1. Данилюк М. О., Савич В. І., Управління фінансовою санацією підприємства: навч. посібник. – К.: ЦНЛ, 2006. – 320 с.
2. Мозенков О. В. Банкрутство і санація підприємства: теорія і практика кризового управління. / Т. С. Клебанова, О. М. Бондар, О. В. Мозенков та ін. – Харків: ІНЖЕК, 2003. – 272 с.

УДК 658

Старіков В. В.

студент 2-го курсу, групи ПТМ-17

факультету соціально-економічного управління,

Харківський регіональний інститут державного управління

Національної академії державного управління при Президенті України

СКЛАДОВІ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТЮ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Управління конкурентоспроможністю підприємства – складна наукова проблема, вирішення якої пов'язане з удосконаленням всієї системи управління підприємством, зокрема, щодо здійснення специфічної діяльності із збереження, розвитку та нарощування конкурентних переваг, зі створенням системи обліку, аналізу і контролю діяльності конкурентів, з розробки та реалізації стратегії конкуренції.

Основою розуміння сутності поняття конкурентоспроможності підприємства є дослідження М. Портера, який є автором теорії конкурентної переваги, згідно з якою конкурентоспроможність підприємства може бути оцінена у межах груп підприємств, які належать до однієї галузі [7, с. 165]. Автор стверджує, що теорія конкуренції базується на тому, що реальними конкурентами виступають не країни, а окремо взяті виробники. Окрема держава зможе бути конкурентоспроможною лише за умови наявності таких галузей економіки, які також будуть конкурентоспроможними, але в свою чергу галузі буду

конкурентоспроможності лише в тому випадку, якщо до їх складу входять конкурентоспроможні підприємства, що виготовляють конкурентоспроможну продукцію.

Портер М. також безспівідково вважає, що відокремлення одна від одної конкурентоспроможності товару, підприємства, галузі та країни є неможливим, тому що вони усі перебувають між собою у логічному взаємозв'язку.

Калашнікова Л. М. [2, с. 16] конкурентоспроможність підприємства розглядає як комплексне поняття, яке характеризується системою і якістю управління, якістю продукції, широтою та глибиною асортименту, затребуваного суспільством або окремими його членами, стабільним фінансовим станом, здатністю до інновацій, ефективним використанням ресурсів, ціленаправленою роботою з персоналом, рівнем системи товароруху і сервісом фірми.

Жан-Жака Ламбена виокремив наступні групи конкурентних переваг підприємства:

1) високий рівень якості, що забезпечує додаткову цінність для споживачів за однією з двох основних складових: скорочення затрат споживачів або підвищення рівня ефективності продукції. За рахунок такої конкурентної переваги підприємство отримує додаткові ринкові вигоди у вигляді можливості встановлення більш високих цін;

2) зниження витрат підприємства за рахунок підвищення продуктивності виробництва. За рахунок такої конкурентної переваги підприємство отримує вищі прибутки;

3) перевага у ключових компетенціях підприємства – це певні особливості у технології або інших сферах підприємства, за рахунок яких підприємство створює унікальну споживчу цінність [4, с. 135].

Водночас, рівень конкурентоспроможності окремого виробника залежить від великої кількості факторів, які необхідно враховувати, що передбачає реалізацію процесу управління конкурентоспроможністю підприємства. Зокрема, важливу роль в умовах конкуренції відіграють фактори зовнішнього мікросередовища. Вплив даних факторів переважно і формує конкурентну ситуацію, що складається на ринку. Проте, підприємство і саме здатне суттєво впливати на фактори мікросередовища, серед яких, окрім конкурентів та споживачів, особливо варто відмітити постачальницькі та посередницькі організації, що також здатні значною мірою на рівень конкурентоспроможності суб'єкта ринкових відносин [5].

Управління конкурентоспроможністю підприємства передбачає виконання визначених функцій управління в напрямку виробництва й реалізації конкурентоспроможної продукції, які можливо реалізувати за допомогою відповідних засобів планування, оперативного реагування, забезпечення та підвищення.

Мануйлович Ю. М. визначає, що конкурентоспроможність підприємства залежить від своєчасного реагування та прийняття відповідних управлінських рішень менеджментом підприємства. Для швидкого прийняття потрібних рішень у менеджменту постійно має бути статистична інформація за усіма напрямками виробничо-збутової діяльності в розрізі асортиментних груп та позицій. Лише за таких умов є можливість своєчасної та адекватної реакції з боку керівництва на можливі зміни у кон'юктурі ринку з метою забезпечення прибутковості діяльності, що свідчатиме про належний рівень конкурентоспроможності підприємства [6, с. 169].

Надзвичайно важлива роль, в рамках побудови ефективної системи управління конкурентоспроможністю підприємства, відводиться усвідомленню працівниками підприємства своєї участі в даному процесі. Формування на підприємстві відповідної організаційної культури сприятиме більш швидкому проходженню потрібної для прийняття вірних управлінських рішень інформації та зменшуватиме супротив з боку працівників до потрібних змін в контексті управління конкурентоспроможністю. Особливого значення набуває і розроблення дієвих систем мотивації й стимулювання робіт, пов'язаних із управлінням конкурентоспроможністю підприємства.

Проведене дослідження доводить, що конкурентоспроможність підприємства – це складне багатоаспектне поняття, яке означає суперництво, боротьбу за досягнення найкращих результатів, отримання конкурентних переваг шляхом ефективного використання всіх наявних ресурсів, виготовлення та реалізації конкурентоспроможної продукції та отримання прибутку від ведення ефективної господарської діяльності. Досягати підвищення конкурентоспроможності підприємства можливо лише в тому випадку, коли в

основу управління підприємством як пріоритетні будуть поставлені завдання постійної діагностики конкурентоспроможності підприємства.

Список літератури

1. Блонська В. І. Вдосконалення конкурентоспроможності та підвищення ефективності діяльності підприємства внаслідок ефективного управління / В.І. Блонська, І.В. Шморгун. – Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – № 20 (6). – С. 174 – 180.
2. Калашникова Л. М. Конкурентоспособность предприятий и их продукции / Л. М. Калашникова // Машиностроитель. – 2003. – № 11. – С. 15 – 18.
3. Клименко С. М. Управління конкурентоспроможністю підприємства / С. М. Клименко та ін. – Київ, КНЕУ, – 2006. – 527 с.
4. Ламбен Ж.-Ж. Менеджмент ориентированный на рынок / Ж.-Ж. Ламбен ; под ред. В. Б. Колчанова ; [пер. с англ.]. – СПб. : Питер, 2008. – 800 с.
5. Мануйлович Ю. М. Модель системи управління конкурентоспроможністю в рамках маркетингових стратегій / Ю. М. Мануйлович // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 5.Т.2. – С. 14 – 17.
6. Мануйлович Ю. М. Управління цільовими ринками як ключова складова механізму підвищення конкурентоспроможності підприємства / Ю. М. Мануйлович // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 2.Т.1. – С. 167 – 171.
7. Портер М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.

УДК 336.7

Талашко М. І.

студент 5 курсу,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

**УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ЯК ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ
УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА**

На даному етапі розвитку ринкових відносинах в світі та Україні, можна помітити як посилюється невизначеність і конкуренція, що часто призводить до виникнення кризових ситуацій на підприємствах. Основні напрями роботи та завдання під час прийняття управлінських рішень – це визначення ризику, управління ризиком, встановлення його до дозволених меж, зниження можливих негативних наслідків.

Під ризиком розуміють небезпеку, що мета діяльності підприємства не буде досягнута в визначених обсягах, буде досягнути із збитками або не буде досягнута взагалі.

Управління ризиком – це процес виявлення рівня невизначеності (відхилень у прогнозованому результаті), прийняття і реалізації управлінських рішень, що дозволяють запобігати або зменшувати негативний вплив на процес і результати відтворення випадкових факторів, одночасно забезпечуючи високий рівень підприємницького доходу.

Існують наступні форми діагностування та передбачення ризику:

1. Мінімізація ризиків – це сукупність дій, які направлені на зменшення ризику, шляхом його уникнення або попередження.

2. Диверсифікація ризиків, дає змогу уникнути частки ризику при розподілі капіталу між різними видами діяльності.

3. Отримання додаткової інформації – є одним з найважливіших способів зниження ризику. Адже більш широкий горизонт даних, інформації, інструментів та методик дозволяє краще керувати ситуацію та ризиками.

При управлінні активами підприємства перед управліннями виникає ряд ризиків, які стають загрозою ефективній діяльності підприємства. Насамперед, це ряд фінансових ризиків – ризик втрати ліквідності, кредитні та валютні ризики, ризик банкрутства, інвестиційні ризики, ризики втрати дохідності та втраченої вигоди. Також протягом процесу управління важливими є ризики порушення безперервності діяльності, виробничі та комерційні ризики.

Сьогодні існує велика кількість методів, за допомогою яких економісти мінімізують та керують ризиками при управлінні активами підприємства, серед них:

Хеджування – страхування фінансових ризиків за допомогою валютного опціону, ф'ючерсних, форвардних угод. Оцінка характеру валютного ризику є найважливішим моментом, який визначає стратегію хеджування.

Самострахування – підприємець сам підстраховується, не купуючи страховку в компанії, шляхом створення додаткових резервних фондів у натуральній і грошовій формі.

Лімітування – встановлення ліміту, тобто граничних витрат, продажу товарів, мінімального розміру кредитів.

В даній роботі розглядається три спеціалізовані методики, які можна вважати релевантними для мінімізації та управління фінансовими ризиками в сучасних умовах, а саме модифікована методика на основі моделі САМР, модифікована методика на основі оцінок важкості досягнення мети (d-оцінок) та інтегральні моделі.

Capital Asset Pricing Model, САМР (досл. з англ. модель ціноутворення активів) — модель оцінки фінансових активів. Модель використовується для того, щоб визначити необхідний рівень прибутковості активу, який передбачається додати до вже існуючого добре диверсифікованого портфеля з врахуванням ринкового ризику цього активу. Модифікована модель передбачає врахування ліквідності та використання для довгострокових фінансових процесів та інвестування.

Модель на основі оцінок важкості досягнення мети (d-оцінок) передбачає розгляд портфеля активів підприємства як систему, яка буде рухатись до певної мети до певної мети вздовж наперед заданої траєкторії. На кожному етапі руху проводиться розрахунок оцінок важкості досягнення мети (ризиків) і проводиться маніпуляція факторами впливу на систему для мінімізації ризиків.

Інтегральні моделі дають змогу побудувати оптимальну область для інвестування чи напрямку діяльності підприємства, шляхом перебору цілого рядку показників та позицій, що належать до інтервалу. Це дає змогу спрогнозувати результат управління, та виявити шляхи його покращення.

В сучасних умовах економічного розвитку управління ризиками на підприємстві стає пріоритетним завданням для управлінців, адже кількість ризиків постійно зростає. Зазвичай під ризиком розуміють небезпеку, що реалізація проекту приведе до збитків. На сьогодні мінімізація та диверсифікація ризиків залишаються найбільш поширеними напрямками у ризиковому управлінні. В даній роботі пропонуються інтегральне моделювання, модифіковані моделі САМР та оцінок важкості досягнення мети для управління ризиками на підприємстві.

Список літератури

1. Кравченко В. Розробка сучасного стандарту з управління ризиками – важливий чинник підвищення ефективності підприємницької діяльності в Україні / В. Кравченко // Теоретичні та прикладні питання економіки: Зб. наук. пр. – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2008. – Вип. 17. – 330 с.
2. Engle R. Estimation Time Varying Risk Premia in the Term Structure: The «ARCH-M Model» / R. Engle, D. Lilien, R. Robins // *Econometrica*. – Vol. 55, № 2 (March, 1987). – P. 391–407.
3. French, Craig W., The Treynor Capital Asset Pricing Model. *Journal of Investment Management*. – 2003. – Vol. 1, № 2, pp. 60 – 72.

УДК 658.5.011

Титикало В. С.

к. е. н., доцент кафедри економіки та управління,
Навчально-науковий інститут менеджменту, економіки та фінансів

ОСОБЛИВОСТІ СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

Ведення підприємницької діяльності в Україні пов'язано з постійним впливом негативних чинників з зовнішнього середовища підприємства загалом і від держави через її органи зокрема. Так, для недопущення досягнення критичного рівня негативного впливу на функціонування підприємства керівництву постійно потрібно оцінювати ризики, які деструктивно впливають на бізнес-процеси.

В економічній літературі присутня значна кількість підходів до визначення ризиків, але суть їхнього трактування має відмінності у сутнісному аспекті за функціональними ознаками. Ефективне управління підприємством вимагає від керівного складу постійного моніторингу можливих загроз та ризиків, оскільки управління усіма складовими є важливою умовою розвитку економічного механізму підприємства. Проте, основною

проблемою є те, що на практиці здебільшого ігнорується важливість оцінки можливих ризиків, внаслідок чого досить часто виникають випадки доведення підприємства до збиткового рівня, а подекуди – банкрутства підприємств.

Підприємницька діяльність неможлива без ризику, це обумовлюється її природою, тому при плануванні майбутньої діяльності важливим є врахування та оцінювання ризиків. Виходячи з усвідомлення загальних функцій менеджменту розуміння оцінки ризику треба здійснювати на етапі планування, це дасть змогу врахувати протидії та закласти фундамент до відповідного розподілу компетенцій під час реалізації організаційної, мотиваційної, контролюючої та регулюючої функцій.

Дослідження ризиків на підприємствах дозволило зробити висновок про доцільність розробки методичних підходів і практичного використання методів зниження ризиків, що стануть основою механізму управління ризиками. Особливості діяльності вітчизняних підприємства вказують на те, що вплив на них чинять як зовнішні, так і внутрішні умови. У цей же час на підприємствах немає розроблених і апробованих методичних підходів щодо управління і зниження ризиків у їхньої діяльності. Потреба в таких методичних розробках надзвичайно велика.

Під важелями та інструментами управління ризиками господарської діяльності розуміється сукупність методів по зниженню невизначеності ризикової ситуації у сфері господарської діяльності підприємства.

Процес застосування інструментів управління ризиками повинен доповнюватися наступною інформацією: відповідальна особа і підрозділ за виконання управління; термін виконання; періодичність виконання; додатковий бюджет на виконання; статус виконання; фактичний термін виконання; документи, що підтверджують факт виконання; залишковий ризик після виконання комплексу заходів.

Доцільно використовувати наступні методи управління ризиками господарської діяльності підприємства:

1. Методи зниження ризиків спрямовані на зменшення розмірів можливого збитку або зменшення вірогідності настання несприятливих подій.
2. Методи збереження ризику і методи компенсації ризику представляють собою дії, спрямовані на компенсацію збитку.
3. Методи передачі ризику означають перенесення відповідальності за нього третім особам при збереженні існуючого рівня ризику.

Метою використання інструментів управління ризиком є забезпечення найбільш ефективної реалізації економічних рішень в господарській діяльності.

Поділ ризиків на елементи та визначення сукупності ризиків для кожного з альтернативних економічних рішень дозволить порівнювати різні рішення з метою виявлення якісних відмінностей, а також дасть можливість проведення якісного і кількісного аналізу ризиків з точки зору побудови механізму управління ризиками господарської діяльності підприємства. Різноманітність видів ризику зумовлює і різні методи для їх нейтралізації.

Підприємство повинно володіти повною і адекватною інформацією про фінансові і правові аспекти, кон'юнктуру свого ринку, наявність угод, міру монополізації потенційного ринку, систему цін, а також визначати плюси і мінуси своєї діяльності. Важливим важелем є співставлення рівня очікуваного доходу від господарської діяльності з можливим рівнем ризику, адже високі ризики повинні компенсуватися високою прибутковістю, швидким рухом капіталу. На практиці найбільш ефективний результат можна отримати лише при комплексному використанні різних інструментів зниження ризиків.

Таким чином, ризик є обов'язковим елементом бізнесу. Підприємницька діяльність неможлива без ризику, тому при плануванні майбутньої діяльності важливим є врахування та оцінювання ризиків. Проблема створення ефективного управління ризиками є актуальною і потребує вирішення, адже процес становлення практики управління ризиками на підприємствах ще не завершений, а завдання створення єдиної методики не може бути вирішене, оскільки кожне підприємство унікальне, орієнтоване на власну ринкову сферу, можливості своїх співробітників, конкурентів тощо.

УДК 338.4

Химич І. Г.

к. е. н., доцент кафедри економіки та фінансів,
Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя,
Колісник І. П.
студент-магістр, гр. ПІМ-51,
Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя

ТЕНДЕНЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ КОНДИТЕРСЬКИХ ВИРОБІВ В УКРАЇНІ

Ринок кондитерських виробів виступає однією з найкращих та найрозвинутіших галузей харчової промисловості України, що відображається у великій різноманітності кондитерських виробів, які з кожним роком розширюються, додаються та змінюються.

За останні п'ять років ринок кондитерських виробів в Україні зазнав суттєвих змін. Насамперед, це стосується якісних характеристик продукції: складу та вмісту кондитерських виробів. На другому місці розташувалися такі фактори впливу на здійснення покупки споживачами як – цінова політика виробників кондитерських виробів, яка в даний час повністю залежить від купівельної спроможності покупців. Також, варто згадати і про «підтримку національного виробника», що в даних умовах військово-політичного конфлікту, є надзвичайно відчутною з боку покупців даної продукції.

Досліджуючи ринок кондитерських виробів, доцільним виступає аналіз динаміки результатів виробництва кондитерських виробів, на основі даних Державного комітету статистики України [1] щодо виробництва промислової продукції за видами протягом 2013 – 2017 років (табл. 1).

Адже, не дивлячись на позитивні зміни, що відбуваються на національному ринку кондитерських виробів, проглядається істотне скорочення результатів його діяльності.

Таблиця 1

**Динаміка виробництва кондитерських виробів
в Україні протягом 2013 – 2017 років, млн. грн.**

№ з/п	Номенклатура кондитерських виробів, т	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.
1	2	3	4	5	6	7
1	Торти	134208	120976	15687	16198	15835
2	Тістечка			9192	9412	9390
3	Вироби здобні			65677	70024	70764
4	Пирого, пиріжки, пончики			5966	7066	8481
5	Солодощі східні борошняні			158	138	122
6	Сухарі, сушки, грінки та вироби подібні підсмажені	50935	51827	43768	43063	47512
7	Пряники та вироби подібні	57752	48501	35527	34514	31961
8	Печиво солодке, вафлі та вафельні облатки, частково чи повністю покриті шоколадом або іншими сумішами, що містять какао	76919	60207	34528	36264	33506
9	Печиво солодке (укл. сендвіч-печиво)	236538	184301	166954	162858	174646
10	Вафлі та вафельні облатки (укл. солоні)	74583	54295	47915	49525	506634
11	Печиво	39496	47635	46512	45010	50199
12	Шоколад у брикетах, пластинах чи плитках з начинкою (укл. крем, фруктов-лікерні кондитерські маси)	6317	4724	3884	4847	7950
13	Шоколад у брикетах, пластинах чи плитках з доданням зерен зернових культур, фруктів чи горіхів	18911	13415	7374	8806	9124
14	Шоколад у брикетах пластинах чи плитках	27497	21840	16459	16495	18615
15	Цукерки шоколадні з вмістом алкоголю	36522	20910	16221	16395	16724
16	Цукерки шоколадні	130213	86381	59541	52286	53052
17	Вироби кондитерські з цукру чи його замінників, з вмістом какао (укл. шоколадну нугу)	105482	83455	77183	70319	68627
18	Продукти пастоподібні з вмістом какао	2650	2509	1481	2167	1331
19	Шоколад білий	2971	1811	1302	1475	2469

Продовж. табл. 1

1	2	3	4	5	6	7
20	Вироби, покриті цукром (укл. мигдаль зацукрований)	4112	2935	2903	3655	3747
21	Гумки, фруктові желе та фруктові пасти у вигляді кондитерських виробів з цукру	43818	39136	38987	39684	41514
22	Цукерки варені	34314	26615	27332	29684	22983
23	Карамелі, тофі (ірис) та солодощі аналогічні	74357	70515	83700	75591	78133
24	Вироби кондитерські з цукру у вигляді пресованих таблеток (укл. таблетки для освіження подиху)	5083	2882	1467	1637	997
25	Вироби кондитерські з цукру інші	36601	41514	33347	31747	26963

Джерело: сформовано авторами на основі даних [1]

Також, потрібно зауважити, що в теперішніх фінансово-економічних умовах, ринок кондитерських виробів знаходиться та функціонує в досить жорсткому конкурентному середовищі. Проте, діяльність підприємств на даному сегменті є неоднозначною. Адже, починаючи від 2014 року багато підприємств припинили свою діяльність не витримавши конкуренції. А інші, навпаки, не тільки втрималися на плаву, але й значно покращили своє становище на основі покращення виробничо-господарської діяльності, вдосконалення маркетингової політики, а також раціонального та ефективного планування власних та залучених фінансових ресурсів.

Крім цього, варто проаналізувати, які тенденції змін відбулися в імпорті та експорті кондитерської продукції. На рис. 1 представлено динаміку експорту та імпорту кондитерських виробів, на основі даних Державного комітету статистики України [1] щодо товарної структури зовнішньої торгівлі протягом 2013 – 2017 років.

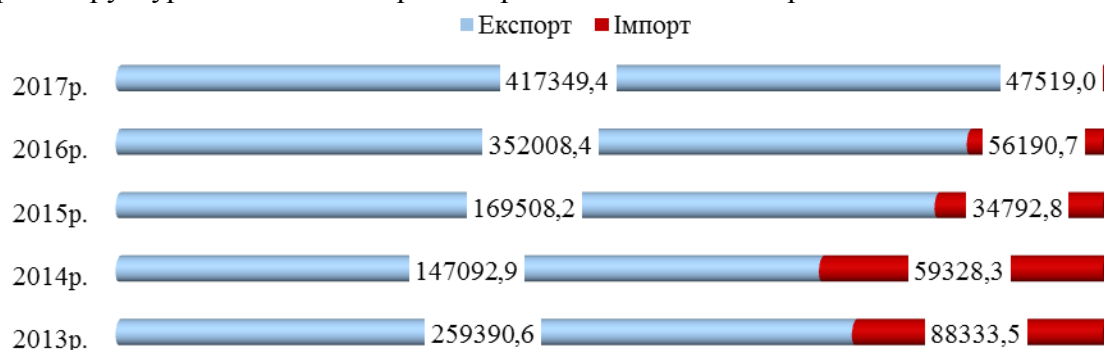


Рис. 1. Динаміка експорту та імпорту кондитерських виробів протягом 2013 – 2017 років, тис. дол. США

Джерело: сформовано авторами на основі даних [1]

Представлені дані свідчать про те, що частка експорту національних кондитерських виробів є значною, відносно частки імпорту, а також, починаючи від 2015 року має позитивну динаміку росту. Приріст результатів експорту за 2015 рік склав 15,24 %; за 2016 рік становив аж 107,66 %; протягом 2017 року – 18,56 %.

Проаналізувавши національний ринок кондитерських виробів виявлено, що найкращі та найсильніші його представники успішно функціонують не тільки на національному, але й міжнародному рівнях. Так, згідно даних Global Top 100 Candy Companies в 2018 році [2], серед сотні найкращих, в світовому рейтингу розмістилися такі відомі українські компанії як: «Roshen» (25 позиція з обсягом продаж 800 млн. дол.); «Konti» (43 позиція з обсягом продаж 473 млн. дол.); «А.В.К.» (64 позиція з обсягом продаж 275 млн. дол.).

Лідерами в сфері кондитерських виробів протягом 2018 року виступили такі всесвітньо відомі компанії як: Mars (США; 1 позиція з обсягом продаж 18 млрд. дол.); Ferrero (Італія; 2 позиція з обсягом продаж 12 млрд. дол.); Mondelez (США; 3 позиція з обсягом продаж 11,56 млрд. дол.).

Дослідивши результати імпорту кондитерських виробів, визначено, що вони характеризуються спадною динамікою протягом 2014 – 2015 років. За 2016 рік даний показник зріс (61,50 %), проте, в 2017 році – знову зазнав скорочення (-15,43 %). Дана

ситуація пояснюється тим, що в Україні, по-перше, існує велика кількість виробників кондитерської продукції, які спроможні задовольнити найвибагливіші потреби споживачів цієї продукції. По-друге, в теперішній час значна перевага надається національним виробникам кондитерських виробів. Крім цього, важливим етапом в розвитку національного ринку кондитерських виробів виступає саме малий та середній бізнес, на основі роздрібною торгівлі.

Список літератури

1. Державний комітет статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Українські виробники цукерок потрапили у топ-100 кондитерських компаній світу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mind.ua/news/20186023-ukrayinski-virobniki-cukerok-potrapili-u-top-100-konditerskih-kompanij-svitu>.

УДК 338.4

Цимбалюк Г.С.

аспірант кафедри обліку, аудиту та оподаткування,
Хмельницький національний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАХОДІВ З УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ

Система якості переробних підприємств має стратегічне значення, оскільки впливає не лише на економічний розвиток країни, а й на життя та здоров'я населення. Система якості важлива і при проведенні переговорів із закордонними замовниками, що вважають обов'язковою умовою наявність у виробника системи якості і сертифіката на цю систему, виданого авторитетним сертифікаційним органом, так і споживач бажає мати впевненість, що якість продукції, що поставляється, буде стабільною і стійкою.

Для успішної роботи підприємств на сучасному ринку наявність у них системи якості, що відповідає стандартам ISO серії 9001, і сертифіката на неї може бути не зовсім достатньою, але необхідною умовою. Не достатньою тому, що досить часто керівник підприємства вирішує впроваджувати систему якості під тиском вимог замовника: коли є перспектива вигідного замовлення, але умовою укладання контракту є наявність сертифікованої системи якості.

Але однієї наявності недостатньо – існує потреба грамотного підходу до впровадження заходів з управління якістю, так як від цього залежить враження споживачів про підприємство. Для результативного функціонування системи управління якістю та ефективного виробництва якісної продукції підприємство має визначити численні взаємопов'язані роботи (процеси) та керувати ними, а також здійснювати моніторинг, вимірювання і аналіз цих процесів.

Підприємствам, які мають впроваджену систему управління якістю, як засіб вдосконалення своїх господарських процесів належить перевага над іншими, тому що впроваджені системи управління якістю надають можливість на більш ефективне провадження господарської діяльності підприємства.

Підсумковим ефектом від впровадження комплексу заходів з управління якістю продукції переробних підприємств є синергетичний. Він заснований на таких видах ефекту, як: управлінський, економічний і соціальний.

Управлінський ефект ґрунтується на раціоналізації зв'язків, координації процесів, удосконаленні структури управління, максимальне її спрощення, децентралізації більшості функцій, визначенні повноважень керівництва з урахуванням кваліфікацій та особистих якостей. Скорочується час на прийняття рішень та вибувають інформаційні шуми за рахунок розробки інформаційної системи організації, що забезпечує ефективний комунікаційний зв'язок між співробітниками і підрозділами, зменшується напруження в колективі [1, с. 29]. Комплексно, як наслідок поліпшується мотивація колективу, внутрішній імідж.

Економічний ефект у сфері матеріального виробництва полягає у зниженні витрат, пов'язаних із виробництвом і зберіганням товарів, забезпеченням виправданого рівня її

прибутковості, економії коштів завдяки підвищенню продуктивності, збільшення обсягів продажу продукції компанії на ринку завдяки підвищенню якісних характеристик, можливості участі в національних та міжнародних тендерах [2, с. 187].

Економічний ефект, крім суто виробничих та комерційних операцій, визначити досить важко. Він похідною від нематеріальних елементів: якості, іміджу, репутації. Він є наслідком зростання попиту, отримання додаткових привілеїв через пільгові ставки позик, знижки на продукцію тощо.

Економічний ефект дуже залежить від вхідних ресурсів та організації процесів на підприємствах переробного комплексу. Удосконалення взаємодії підсистем та комплексний ефект всієї системи забезпечуються за допомогою такого вияву синергетики, як синхронізація перебігу процесів у системі та синхронність використання ресурсів системи. Синхронізація виникає тому, що система поводить себе як одне ціле, і зміни, які відбуваються в системі, узгоджуються в часі. Це забезпечує можливість перерозподілу інформаційних та інших ресурсів по всіх структурних підрозділах системи. Збільшується рівень «цілісності системи», ускладнюються внутрішні зв'язки між її елементами, система стає більш гнучкою, більш адаптивною до зовнішніх змін. Зростання спроможності протистояти негативним зовнішнім змінам також забезпечується накопиченням загального досвіду підприємств всього технологічного ланцюгу. А узгодження вимог до якості ресурсів, якими обмінюються підсистеми, сприяє зменшенню витрат часу та коштів на проведення оцінки відповідності вхідних ресурсів вимогам підприємства.

Соціальний ефект полягає у відношенні зовнішнього середовища до підприємства – ставлення споживачів, суспільства, партнерів та іншого оточення, та проявляється такими показниками, як: широта асортименту, яка досягається за рахунок виробництва нових продуктів із урахуванням потреб споживачів, гарантована безпечність, біологічна й харчова цінність, задоволення очікуваних потреб населення в органолептичних властивостях натуральних продуктів; поліпшення здоров'я людей шляхом споживання безпечної корисної їжі, що проявляється у продовженні тривалості та підвищенні якості життя, створення здорових і безпечних умов праці, підвищення рівня механізації й автоматизації, зниження питомої ваги важких і шкідливих робіт [3, с. 355].

Також є важливим і соціальний ефект для внутрішнього середовища – персоналу, культури, організації процесів. Ставлення персоналу до підприємства є значущим – від цього залежить якість та ефективність роботи, швидкість рішень, можливості розвитку, впровадження інновацій.

Список літератури

1. Красноручький О. О. Підвищення ефективності системи управління сільськогосподарським підприємством / О. О. Красноручький // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва. Сер. : Економічні науки. – 2014. – № 4. – С. 24 – 30.
2. Шуляр Р. В. Інструменти оцінювання ефективності, гнучкості та адаптивності управління якістю підприємств / Р. В. Шуляр // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика. – 2016. – № 846. – С. 185 – 190.
3. Глебова А. О. Системи управління якістю на підприємстві в умовах євроінтеграційних процесів / А. О. Глебова, Б. О. Карчевський / Глобальні та національні проблеми економіки: електронне фах. вид. – Миколаїв, 2015. – № 8. – С. 352 – 356.

УДК 65.012

Shapoval G. M.

Cand. of Econ. Sc., Associate Professor of Department of
Financial and Economic Security, Accounting and Audit,
O.M. Beketov National University of
Municipal Economy in Kharkiv

ROLE OF BUSINESS PROCESSES MONITORING IN SYSTEM OF CORPORATE STRATEGIC MANAGEMENT

Under conditions of market relations, the economic development of corporate enterprises and the security of their activity depend on the development and implementation of a developed

strategy. Taking into account the large number of stakeholders and the significant number of operational threats, modern management practices, which are able to take into account all aspects of corporate enterprise the most fully, are advisable to be applied. The experience of developed countries affirm the effectiveness of corporate enterprise management strategies by a balanced scorecard system, which involves assessing performance and efficiency of these enterprises' activity taking into account both financial and non-financial indicators, among which enterprise value is the most complex and the most justifiable from a strategic perspective.

Issues of monitoring in system of enterprise management are treated by S. V. Doroshenko and V. Y. Avvakumov [1]; monitoring as the part of strategic management is researched by Ovidijus Jurevicius [2]; V. Khalina [3] and L. Pan [4] research the peculiarities of monitoring at Ukrainian enterprises, but still a lot of issues concerning methods of monitoring and specifics of its performing for proper analytical information providing should be treated.

The concept of Porter's Value Chain, which plays a very important role in strategic analysis of enterprise resources, allows determining the contribution of each business process to creating the value of corporate enterprise product. The main business processes, included into corporate enterprise value chain creating, are the following:

1) Marketing research and planning. This process includes analysis of the market, to which corporate enterprise come out with its products, development of a plan for production and sale of products, selection of necessary materials, preliminary costing of products cost and conclusion of contracts with buyers.

2) Supply Chain Management. This type of activity can be attributed to one of the main business processes, since timeliness and quality of the work depend on the choice of suppliers and the timely delivery of materials, and is directly related to satisfying the needs of the consumer, and, accordingly, with the growth of corporate enterprise value and its profitability. In addition, the supplier's choice also affects the cost of ordering and inventory transporting, which is important from the point of cost minimization.

3) Internal logistics, which includes the process of inventory management after their delivery to the enterprise, specifically: inventory control in the warehouse, internal movement of inventory and ensuring the preservation of inventory. The management of inventory in the warehouse and their internal movement depends on the timeliness of their supply to production, and, accordingly, the timeliness of the work performing. Ensuring inventory preservation allows avoiding enterprise losses not only from theft or fraud of employees, but also from the unsuitability of inventory, which may occur due to the loss of inventory's quality due to their improper storage.

4) Production. The quality of work performance at this stage influences the quality of the product as a whole and on the level of consumer satisfaction, and, accordingly, the value of this process in the value chain.

5) Sales of products. This process involves calculating the actual cost of production, setting the price, searching the buyers and establishing a system of payment for products. The process of selling products is very important from the standpoint of buyer satisfaction, who plans to get qualitative products at a fair price, and from the point of the company, which expects to get the maximum benefit from the implemented project.

Monitoring is a type of management activity that involves monitoring the status, parameters and characteristics of a particular object in order to form an informational base on its behavior and to take justified managerial decisions. Concerning monitoring of business processes in corporate strategic management system, the following definition of this concept can be proposed: monitoring the indicators of supply, warehousing, production and sales processes in order to provide managers with information for making managerial decisions on managing business processes and promoting the achievement of strategic goals of the enterprise. Information and analytical support is necessary for providing monitoring process, which includes not only accounting information accompanying business processes, but also its analytical processing and presentation in the form of analytical notes and reports that allows understanding the impact

of business processes on strategic parameters of corporate enterprise activity for taking operational managerial decisions.

The monitoring of corporate enterprise business processes involves several stages: the preparatory stage; choice of monitoring methods; determine the criteria for monitoring; monitoring itself; formation of bases of actual data on monitoring objects for further analysis; processing of information on monitoring objects and final stage of monitoring is the systematization and structuring of information and its analysis for making managerial decisions.

Thus, monitoring is an integral part of the process of ongoing control over enterprise activities concerning production and sale of finished products. Through monitoring, managers receive information about the current state of controlled objects and their changes. In order to obtain more complete information and to use it more effectively, monitoring objects are specified in the areas of enterprise activity, namely: sphere of material and technical support, production, marketing and finished product support areas.

Monitoring plays an important role in forming of enterprise development strategy and making managerial decisions regarding the processes of production and sale of finished products. First of all, it helps to analyze the state of inventory, which is carried out for all types of raw materials, basic and auxiliary materials, fuel, purchased semi-finished products, component parts. Such an analysis involves the estimation of deviations of production stocks, the determined norm per day, five days, and month. In process of analysis enterprise managers can estimate the changes in the volume of the stock, its movement to the critical level and the growth of excessive balances, as well as control the rhythm of resource supply.

References

1. Doroshenko S. V., Avvakumov V. Y. (2013) Strategic monitoring of company's management system, Polythematic journal of scientific publications «DISCUSSION». – №9 (39) / Available at: <http://journal-discussion.ru/en/publication.php?id=11>.
2. Ovidijus Jurevicius (2013) Strategic Management & Strategic Planning Process. Available at: <https://www.strategicmanagementinsight.com/topics/strategic-planning-process.html>.
3. Khalina V. M., Polozova T. V., Prygunov P. Y. (2012) Financial-economic monitoring of enterprise activity: theoretical aspects. Bulletin of the Economy of Transport and Industry. – № 40. – p. 203 – 207.
4. Pan L. V. Features of creating strategic monitoring systems at Ukrainian enterprises. Available at: http://economy.kpi.ua/files/files/70_kpi_2009.pdf.

УДК 338.3

Шкрудь К. А.

бакалавр кафедри фінансів,
банківської справи та страхування,
Миколаївський національний університет
ім. В. О. Сухомлинського,

Корнєва Н. О.

к. е. н., доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування,
Миколаївський національний університет
ім. В. О. Сухомлинського

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СТАНУ, СТРУКТУРИ, ДИНАМІКИ МАЙНА ПІДПРИЄМСТВА ТА ДжЕРЕЛА ЙОГО ФОРМУВАННЯ (НА ПРИКЛАДІ МКП «МИКОЛАЇВВОДОКАНАЛ»)

Розвиток ринкових відносин в Україні зумовлює діяльність підприємств, умов їх функціонування на ринку. Тому підприємствам для того, щоб вижити, необхідно правильно визначати свою стратегію та тактику поведінки на ринку та систематично проводити управління діяльністю підприємства з метою підвищення ефективності діяльності та отримання прибутку.

З метою здійснення господарської діяльності кожне підприємство мусить мати майно, котре належить йому на правах власності чи володіння. Усе майно, яке належить підприємству і яке відображено в його балансі, називається його активами.

Для забезпечення ефективної діяльності підприємства в майбутньому, процес формування його активів повинен носити цілеспрямований характер.

Досліджуючи, фінансовий стан МКП «Миколаївводоканал» за останні три роки можемо зробити такі висновки, що не ефективно використання майна може негативно вплинути на розвиток підприємства та діяльність в цілому.

Діяльність МКП «Миколаївводоканал» полягає в забезпеченні стабільного надання послуг централізованого питного водопостачання та централізованого водовідведення споживачам якомога вищої якості та за якомога нижчою ціною, що сприятиме зростанню задоволеності населення від діяльності органів місцевого самоврядування та їх комунальних підприємств [5].

Для оцінки фінансового стану підприємства необхідно розрахувати основні показники діяльності МКП «Миколаївводоканал» за 2015 – 2017 роки, такі дані наведені у табл. 1.

Таблиця 1

**Динаміка основних фінансово-економічних показників
МКП «Миколаївводоканал» за 2015 – 2017 рр., тис.грн.**

Показники	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення 2016 року порівняно з 2015 роком		Відхилення 2017 року порівняно з 2015 роком	
				Абсолютне (+,-)	Відносне (%)	Абсолютне (+,-)	Відносне (%)
1. Довгострокова дебіторська заборгованість, тис. грн	875	534	329	-341	-40	-546	-62,4
2. Власний капітал, тис. грн в т. ч:	284973	256384	240464	-28589	-10	-44509	-15,6
2.1. нерозподілений прибуток або непокриті збитки	(67016)	(104340)	(108800)	(37324)	55,7	(61784)	62,3
2.2. зареєстрований капітал	338765	360001	360001	21236	6,3	21236	6,3
3. Майно станом на кінець року, тис. грн.	325319	342868	371240	17549	5,4	45921	14,1
3.1. необоротні активи	246312	256905	256396	10593	4,3	10084	4,1
3.2. оборотні активи	78976	85932	114813	6956	8,8	35837	45,4
4. Економічні показники (тис. грн):							
4.1. чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	217324	218827	299706	1503	0,7	82382	37,9
4.2. собівартість реалізованої продукції	(210166)	(231950)	(246683)	(21784)	10,4	(36517)	17,4
4.3. фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування	(7659)	(50910)	(15363)	(43251)	564,7	(7704)	100,6
4.4. чистий прибуток (збиток)	(7659)	(50910)	(15363)	(43251)	564,7	(7704)	100,6

Джерело: дані [5]

Аналізуючи склад, структуру і динаміку майна підприємства можемо зробити декілька висновків:

– по-перше, розрахувавши абсолютне та відносне відхилення показника під назвою власний капітал можемо сказати, що сума зменшилась на 10 % у 2016 році порівняно з 2015 роком, а у 2017 році зменшилась на 15,6 % порівняно з 2015 роком, що у грошовому вираженні має вигляд – зменшення на 44509 тис. грн.

– по-друге, виходячи з даних у підприємства за представлений період чистого прибутку не було, був лише чистий збиток, що у 2017 дорівнював 15363 тис. грн, це на 100,6 % більше ніж у 2015 році.

Також змінився показник довгострокова дебіторська заборгованість. Цей показник зменшився на 341 тис. грн порівняно 2016 рік з 2015 роком, а у 2017 році зменшилась на

546 тис. грн порівняно з 2015 роком. У відсотковому вираженні сума протягом трьох років зменшилась на 62,4 %, та у 2017 році становила 329 тис. грн, а у 2015 році – 875 тис. грн.

Зробивши аналіз майна на прикладі МКП «Миколаївводоканал», можемо сказати, щоб забезпечити запланованого рівня оборотних активів необхідно не допускати понаднормативних вкладень у оборотні активи, відвертання оборотних активів у капітальні вкладення та на інші заходи. У зв'язку з цим важливим є здійснення контролю за використанням майна підприємства за цільовим призначенням.

Список літератури

1. Білик М. Д., «Фінансовий аналіз» : Білик М. Д., Павловська О. В., Питуляк Н. М., Невмержицька Н. Ю. // Навч. посіб. – 2-ге вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2007. – 198 – 202 с.
2. Руденко Л. В. Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства: навч. посібник / Л. В. Руденко. – К.: Укоопспілка, 2012. – 422 с.
3. Бланк І. А. Стратегія і тактика управління фінансами / І. А. Бланк. – Київ: МП «ИТЕМ» ЛТД, СП «АДЕФ – Україна», 2005. – 534 с.
4. Мізіна О. В. Удосконалення підходів до оцінки ефективності використання майна підприємства / О. В. Мізіна, К. В. Панібратченко // Економіка і організація управління. – 2010. – № 2. – С. 66 – 72.
5. Офіційний сайт МКП «Миколаївводоканал» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vodokanal.mk.ua>.

УДК 658.1

Юрченко О. С.

бакалавр кафедри фінансів,
банківської справи та страхування,
Миколаївський національний університет
ім. В. О. Сухомлинського,

Корнєва Н. О.

к. е. н., доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування,
Миколаївський національний університет
ім. В. О. Сухомлинського

ЕКОНОМІЧНИЙ СТАН ТА УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ПАТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО»)

Успішна виробнича діяльність кожного господарюючого підприємства значною мірою залежить від його ресурсного потенціалу – матеріальних ресурсів, виробничих потужностей, трудових ресурсів. Але найважливішою складовою цього потенціалу є забезпеченість підприємства оборотними активами.

Оборотні активи відіграють важливу роль в ефективному управлінні підприємством. У зв'язку з цим важливим є визначення економічної сутності оборотних активів.

Стан оборотних активів у сучасних умовах господарювання відіграє важливу роль, оскільки вони формують вагому та найбільш мобільну частку в активах будь-якого суб'єкта господарювання. Тому, здійснюючи свою діяльність в умовах ринкової економіки як суб'єкт підприємницької діяльності, будь-яке підприємство повинно забезпечувати стан своїх оборотних активів на такому рівні, щоб швидко і якісно реагувати на потреби ринку.

Досліджуючи, стан оборотних активів ПАТ «Миколаївобленерго» за останні три роки, ми наявно виявили, що використання оборотних активів здійснюється не ефективно, потенціал підприємства великий, але з кожним роком відбуваються зміни, які впливають негативно на збільшення оборотних активів.

Акціонерне товариство «Миколаївобленерго» здійснює ліцензовану діяльність з передачі та постачання електроенергії на території Миколаївської області [5].

Основним елементом матеріальної бази процесу виробництва є оборотні активи. Вони мають велику частку в загальній валюті балансу. Одним із головних завдань аналізу оборотних активів є визначення їх обсягу і структури, адже для забезпечення довгострокової виробничої і ефективної діяльності підприємству необхідно мати достатній рівень поточних активів для того, щоб бути спроможним

покрити кредиторські зобов'язання і зберегти свою ліквідність та платоспроможність [3, с. 172].

Для вивчення цього питання можна застосувати модель економічного аналізу, що передбачає: визначення питомих складових оборотних активів у його загальній вартості за 2015 – 2017 рр. Представлено в табл. 1.

Таблиця 1

**Аналіз складу, структури і динаміки оборотних активів
ПАТ «Миколаївобленерго» за 2015 – 2017 рр.**

Показники	На 01.01. 2015 р.		На 01.01.2016 р.		На 01.01.2017 р.	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Запаси	42096	28,1	52858	23,1	53430	24,1
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	63714	42,6	125554	55,0	141347	63,8
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	15081	5,0	3273	1,4	5009	2,3
з бюджетом	7901	5,2	4321	1,9	122	0,1
у тому числі з податку на прибуток	7899	5,2	4321	1,9	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	17543	11,7	18412	7,0	501	0,2
Гроші та їх еквіваленти	2761	1,8	4454	2,0	8029	3,6
Інші оборотні активи	571	0,4	19137	8,4	13035	5,9
Усього :	149667	100	228009	100	221473	100

Джерело: дані [5]

Аналізуючи склад, структуру і динаміку оборотних активів підприємства бачимо, що у 2015 році їхня вартість становила 149667 тис. грн., а у 2016 році 228009 тис. грн., тобто відбулося збільшення на 78342 тис. грн. Така зміна спричинена динамікою статей оборотних активів, а саме: запасів підприємства на 10762 тис. грн., дебіторської заборгованості за продукцію, товари, роботи, послуги на 61840 тис. грн, іншої дебіторської заборгованості на 869 тис. грн, грошей та їх еквівалентів на 1693 тис. грн, інших оборотних активів на 18566 тис. грн. [5].

Аналізуючи 2016 рік порівняно з 2017 роком, можемо сказати, що вартість активів у 2017 році становила 221473 тис. грн., що порівняно з 2016 роком зменшилась на 6536 тис. грн. Цьому посприяло зменшення статей оборотних активів, таких як: дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджету на 4199 тис. грн, в тому числі податок на прибуток, який відсутній за балансом 2017 року. Також зменшилась інша поточна дебіторська заборгованість на 17911 тис. грн., та інші оборотні активи на 6102 тис. грн.

Проаналізувавши структуру оборотних активів бачимо, що найбільша частина оборотних активів представлена: у 2015 році дебіторською заборгованістю за товари, роботи, послуги становить 42,6 % , у 2016 році – 55,0 %, у 2017 році – 63,8 %. Тут ми можемо прослідкувати тенденцію збільшення починаючи з 2015 року [5].

Висновок. Зробивши аналіз оборотних активів на прикладі ПАТ «Миколаївобленерго», можемо сказати, щоб покращити становище оборотних активів, потрібно орієнтуватися на такі шляхи покращення, структури, стратегії та ефективності використання оборотних активів, які полягають у забезпеченні безперебійності виробничого процесу, прискоренні обертання оборотних засобів, забезпеченні ліквідності та платоспроможності, підвищенні рентабельності оборотних активів, мінімізації ризиків і втрат у процесі їх формування і використання.

Список літератури

1. Білик М. Д. Управління фінансами державних підприємств / М. Д. Білик // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2000. – Спецвипуск. – С. 95 – 97.
2. Бланк І. А. Стратегія і тактика управління фінансами / І. А. Бланк. – Київ: МП «ИТЕМ» ЛТД, СП «АДЕФ – Україна», 2005. – 534 с.
3. Козак В. Г. Аналіз фінансового стану акціонерного товариства / Г. Я. Козак. – К.: Аграр.наука, 2009. – 172 с.
4. Руденко Л. В. Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства: навч. посібник / Л. В. Руденко. – К.: Укоопспілка, 2012. – 422 с.
5. Офіційний сайт ПАТ «Миколаївобленерго» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.energy.mk.ua/index.php>.

УДК 35.078.2:338.2

Брендак А. І.

аспірант кафедри економічної політики та врядування,
Національна академія державного управління при Президентіві України

**ЗАКОНОДАВЧЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ
АВТОМАТИЗОВАНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ
В ДЕРЖАВНІЙ МИТНІЙ СПРАВІ УКРАЇНИ**

Згідно із Законом України від 6 вересня 2018 року № 2530-VIII «Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законів України щодо запровадження механізму «єдиного вікна» та оптимізації здійснення контрольних процедур при переміщенні товарів через митний кордон України» до Митного кодексу було внесено ряд змін, серед яких і зміни до стаття 363, яка регламентує діяльність органів доходів і зборів з оцінки та управління ризиками.

Тепер, у частині третій зазначеної статті з'явилося поняття автоматизованої системи управління ризиками, що застосовується органами доходів і зборів, і є складовою частиною єдиної автоматизованої інформаційної системи органів доходів і зборів [1]. Так, до цього в Митному кодексі застосовувалось виключно поняття системи управління ризиками, а різні підходи до управління ризиками залежно від рівня автоматизації регламентувались на рівні підзаконного нормативно-правового акту, передбаченого частиною другою цієї ж 363 статті Митного кодексу. Наразі Порядок здійснення аналізу та оцінки ризиків, розроблення і реалізації заходів з управління ризиками для визначення форм та обсягів митного контролю затверджено наказом Міністерства фінансів України від 31.07.2015 № 684 [2].

Згідно зазначених змін автоматизована система управління ризиками функціонує на центральному рівні та передбачає застосування випадкового відбору. При цьому автоматизована система управління ризиками забезпечує визначення однакового обсягу та форм митного контролю товарів, транспортних засобів комерційного призначення незалежно від того, якому органу доходів і зборів подано митну декларацію (інший документ, що може використовуватися замість митної декларації відповідно до цього Кодексу), для здійснення митних формальностей [1].

Привертають увагу абзаци другий та третій частини третьої статті 363 Митного кодексу та їх неузгодженість. Так, застосування випадкового відбору саме по собі унеможливає реалізацію положень наступного абзацу, в якому зазначено, що автоматизована система управління ризиками забезпечує визначення однакового обсягу та форм митного контролю незалежно від того, якому органу доходів і зборів подано митну декларацію, для здійснення митних формальностей.

Окрім того, положення щодо визначення однакового обсягу та форм митного контролю незалежно від митниці не відповідає міжнародним рекомендаціям та стандартам. Так, відповідно до Митних прототипів ЄС в системі управління ризиками додатково до загальних профілів ризику забезпечується врахування в профілях ризик усіх регіональних та місцевих особливостей. Тими ж Митними прототипами передбачено влючення в критерії відбору елемента випадковості як компонента системи і процесу управління ризиками [3].

Таким чином існує нагальна потреба внесення змін до Митного кодексу України в частині узгодження положень щодо застосування автоматизованої системи управління ризиками. Так, пропонується абзац другий частини третьої статті 363 Митного кодексу України викласти в наступній редакції:

«Автоматизована система управління ризиками функціонує на центральному рівні, наповнюється інформацією з урахуванням регіональних і місцевих особливостей, та передбачає застосування випадкового відбору».

При цьому абзац третій частини третьої статті 363 Митного кодексу України пропонується змінити наступним чином:

«Автоматизована система управління ризиками забезпечує застосування єдиних підходів до визначення форм та обсягів митного контролю товарів, транспортних засобів комерційного призначення незалежно від того, якому органу доходів і зборів подано митну декларацію (інший документ, що може використовуватися замість митної декларації відповідно до цього Кодексу), для здійснення митних формальностей».

Внесення відповідних змін Митного кодексу України дозволить не лише усунути суперечності в положеннях щодо застосування автоматизованої системи управління ризиками під час митного контролю, а й наблизити національне законодавство до європейських стандартів здійснення митної справи, викладених у Митних прототипах ЄС. Варто зазначити, що імплементація Митних прототипів ЄС передбачена статтею 76 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII [4], а також пунктом 450 Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 року № 1106 [5].

Список літератури

1. Митний кодекс України // База даних «Законодавство України» / Верховна рада України [Електронний ресурс] / Режим доступу :<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17>.
2. Про затвердження Порядку здійснення аналізу та оцінки ризиків, розроблення і реалізації заходів з управління ризиками для визначення форм та обсягів митного контролю : наказ Міністерства фінансів України від 31.07.2015 № 684. // База даних «Законодавство України». [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1021-15>.
3. Customs Blueprints – Pathways to modern customs. – European Commission, 2007. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ad5f6272-7687-1e5-86db-01aa75ed71a1>.
4. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII. // База даних «Законодавство України». [Електронний ресурс] / Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011.
5. Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 року № 1106. // База даних «Законодавство України». [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF>.

УДК 339.543

Булгакова О. В.

к. е. н., доцент,
доцент кафедри економіки та підприємництва,
Донецький національний університет економіки та
торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського,

Павлікова Т. В.

магістр,
Донецький національний університет економіки та
торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського

ПОЛІТИКА МИТНОГО КОНТРОЛЮ ТОВАРІВ ПРИ АВІАПЕРЕВЕЗЕННЯХ

В умовах розвитку міжнародної торгівлі України посилюються вимоги міжнародних організацій щодо забезпечення вільного доступу іноземних товарів на внутрішній ринок України. Відбувається інтеграція міжнародних вимог до національної практики митного регулювання. Реалізація цих вимог пов'язана з певними потенційними загрозами забезпеченню національних інтересів України. «Відкритість» національної митної території для міжнародної торгівлі може завдавати державі економічних збитків у вигляді

недонадходження до бюджету внаслідок викривлення митної вартості товарів, що може призвести до шкоди здоров'я й безпеки споживачів, зростанні контрабандних потоків тощо.

Протягом останніх років відбулися значні прогресивні зрушення в удосконаленні національної митної політики, але слід визнати її недосконалість. Про недосконалість митної політики України свідчить значна частка у загальному обсязі товарообігу товарів, що переміщуються контрабандним шляхом, збереження загрозливої ситуації з контрабандою наркотичних засобів та зброї, учинення митних правопорушень у сфері інтелектуальної власності. Суттєвими осередками цих правопорушень є повітряні кордони нашої держави [1, с. 46].

Ключовою операцією митного органу при авіаційних перевезеннях є митний контроль. Форми здійснення митного контролю це окремі різновиди перевірочних заходів, до яких відноситься митний огляд, перевірка документів, митний огляд товарів і транспортних засобів, особистий огляд, митне спостереження та інші форми. Саме при таких заходах і виявляють митні правопорушення [1, с. 52].

Актуальність проблеми удосконалення роботи митних підрозділів ДФСУ щодо запобігання митних правопорушень при авіаційних перевезеннях, оптимізація управління ризиками митного контролю та можлива ефективність його використання, в тому числі пасажирськими відділами визначається низкою причин. Серед основних причин можна виділити наступні: відсутність системності в підходах до оснащення контрольними приладами пасажирських відділів з урахуванням особливостей технологічного процесу митного контролю та митного оформлення; обмежене використання наукових методик вивчення ефективності застосування митного контролю; малодосліджений характер питань розробки типових вимог до оснащення міжнародних повітряних пунктів пропуску та ефективного використання тактико-технічних можливостей застосовуваних контролю; відсутність сучасної систематизації порушень митних правил саме на авіаційному транспорті.

Як зазначають Дяченко О.В., Вишинська Т.Л., Литвин С.М., митні правопорушення «створюють підґрунтя для нечесної конкуренції на ринку, оскільки неякісні товари можуть продаватися під виглядом якісних або ж якісні – за цінами нижчими, ніж у конкурентів, незаконно ввезені товари створюють не доброчинну конкуренцію внутрішньому виробнику, примушуючи його обмежувати або навіть закривати виробництва [2, с. 218].

Порушення митних правил «відноситься до адміністративних правопорушень і є протиправною, винною (умисним або з необережності) дією чи бездіяльністю, що посягають на встановлений законодавством порядок переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон України, і за які передбачена адміністративна відповідальність» [2, с. 219].

Контрабанда відноситься до головних дестабілізуючих чинників внутрішнього ринку України, яка негативно впливає на розвиток національної економіки, її стратегічних галузей [2, с. 219].

Авіаційними підприємствами України забезпечено у 2017 р. зростання основних економічних показників. 32 вітчизняні компанії у 2017 р. виконали 93 тис. комерційних рейсів на ринку вантажних і пасажирських авіаперевезень, що забезпечило зростання на 17 % показників у порівнянні з показниками 2016 р.

Після спаду активності ринку авіаперевезень, який демонструвала Україна у 2014 – 2015 рр., визначається збільшення показників у 2016 р. на 2,1 % у порівнянні з докризовими показниками 2013 р. і на 30,1 % у 2017 р.

Позитивна тенденція, яка сформувалась протягом 2016 – 2017 рр., обумовлює успішний розвиток сектору міжнародних повітряних перевезень. Протягом 2016 – 2018 рр. регулярні польоти здійснювали 10 вітчизняних авіакомпаній до 43 країн світу і 29 іноземних компаній до 27 країн світу. Лідерами іноземних компаній були «Ernest SpA» з Італії та «Kish Air» з Ірану та «Qatar Airways» з Катару. Розширення географії міжнародних регулярних польотів призвело до експлуатації на регулярній основі нових 20 міжнародних авіаліній, 10 із яких українські. На цих рейсах за 2017 р. українськими авіакомпаніями було перевезено 5837,5 тис. пасажирів (на 18,1 % зростання), а іноземними – 4975,8 тис. пасажирів (29,3 % зростання).

Лідерами перевезень вантажів та пошти у 2017 р., які виконували 23 вітчизняні компанії переважно чартерними рейсами в інших державах в рамках гуманітарних та миротворчих

програм ООН, та за контрактами з іншими замовниками є Міжнародні авіалінії України», АТП ДП «Антонов», «ЗетАвіа», «Максімум Ейрлайнс», «Українські вертольоти», «Альфа Ейр», «Україна Аероальянс». У 2017р. ці підприємства виконали 85 % загальних обсягів перевезень вантажів та пошти.

Комерційні рейси різних авіакомпаній обслуговували на протязі 2017 р. 20 українських аеропортів та аеродромів. За аналізом відправлених та прибулих повітряних суден, їх кількість зросла на 20 % у 2017 р. у порівнянні з показниками 2016 р. і склала 159,9 тис., а поштові вантажопотоки зросли на 21,9 % і становили 52,3 тис. тонн. За даними статистики боротьби з контрабандою та митними правопорушеннями майже 20 % усіх митних правопорушень припадає саме на авіаційну ділянку державного кордону України.

Митний контроль за міжнародними авіаперевезеннями здійснюється митним органом міжнародного аеропорту у взаємодії з контрольними та іншими службами, що беруть участь в оформленні міжнародних повітряних суден та їх екіпажів, вантажів, пасажирів та багажу.

Спільні технологічні схеми оформлення міжнародних авіаперевезень та розподіл обов'язків під час їх здійснення затверджуються керівниками авіапідприємства, митного органу та органу охорони державного кордону України, у яких визначається місце, строк та послідовність оформлення кожною службою міжнародних авіаперевезень.

Завчасність, безпека та контроль авіаперевезень забезпечується завдяки злагодженій формі управління повітряним пунктом пропуску міжнародного аеропорту та взаємоспівробітництва усіх державних служб, які знаходяться на території міжнародного повітряного пункту перепустки: державної прикордонної служби, митниці, служб санітарного, радіологічного та ветеринарного контролю.

Сучасною особливістю контрабанди є швидке реагування злочинців на зміни митного режиму, системи оподаткування, кон'юнктури ринку, розширення способів незаконного переміщення товарів і транспортних засобів і місць схованок заборонених товарів. На сьогоднішній день відмічається поєднання контрабанди з відмиванням грошей, збутом наркотичних заходів та психотропних речовин, хабарництвом, ухилянням від сплати податків, зборів, митних платежів.

Список літератури

1. Бережнюк І. Г. Управління ризиками в митній справі: зарубіжний досвід та вітчизняна практика: монографія; за заг. ред. І. Г. Бережнюка. – Хмельницький: ПП. Мельник А. А., 2014. – 288 с.
2. Дяченко О. В., Вишинська Т. Л., Литвин С. М. Митний контроль як один із засобів виявлення правопорушень у сфері митного регулювання зовнішньоекономічної діяльності / Вісник Хмельницького національного університету. – 2016, № 2, Том 1 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2016_2\(1\)_43](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2016_2(1)_43).

УДК 342.9

Рубцова І. М.
аспірант кафедри господарського,
повітряного та космічного права,
Навчально-науковий юридичний інститут
Національного авіаційного університету

ЗНАЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ПОСЛУГ В ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

Захист прав і свобод людини і громадянина в Україні – є основою конституційних гарантій нашої держави. Питання визнання, дотримання і захисту прав і свобод людини і громадянина завжди знаходились в першочерговій компетенції різних державних органів влади, оскільки це їх найважливіший конституційний обов'язок (ст. 3 Конституції України) [1].

Важливу роль у цьому аспекті відведено органам Національної поліції України, одним із завдань яких, відповідно до ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію» [2], є надання поліцейських послуг у сфері охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави.

Крім того, у ст. 2 Кодексу поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку також зазначено, що «при виконанні своїх обов'язків посадові особи з підтримання правопорядку поважають і захищають людську гідність і підтримують і захищають права людини щодо всіх осіб» [3].

Повага прав і свобод людини та громадянина – це насамперед уважне відношення до них, засноване не тільки на визнанні їх цінності для суспільства і держави, але й на належному та дійсному дотриманні прав і свобод кожної людини і громадянина, тобто і законслухняних, і тих, хто порушив закон. Окрім цього, в Законі України «Про Національну поліцію» вперше відображено алгоритм поведінки поліцейського в разі звернення до громадянина, в разі звернення громадянина до поліцейського, в разі затримання.

Значення поліцейських послуг має яскраве відображення в організаційно-правовому механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина, коли правоохоронні органи, доповнюючи один одного в процесі взаємодії, утворюють систему, яка виступає ядром забезпечення порушених прав і свобод людини і громадянина. Поліція є спеціальним суб'єктом управління в організаційно-правовому механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина, яка створюється і функціонує як складова частина єдиної централізованої системи органів виконавчої влади у сфері внутрішніх справ, з її складовими підрозділами, організаціями та службами.

Відповідно до Конституції України, держава гарантує рівність прав і свобод людини та громадянина незалежно від статі, раси, національності, мови, походження, майнового і посадового положення, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань, інших обставин. Забороняються будь-які форми обмеження прав громадян за ознаками соціальної, расової, національної, мовної чи релігійної приналежності. Це свідчить про те, що у діяльності поліції повинна бути повністю виключена упередженість до будь-якої із зацікавлених сторін тієї чи іншої справи, можливість ототожнення особи, яка порушила закон, із будь-якою етнічною групою або народністю.

Поліція захищає права, свободи, законні інтереси людини та громадянина незалежно від статі, раси, національності, мови, походження, майнового та посадового положення, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань, а також інших обставин.

Діяльність поліції у сфері забезпечення конституційних прав і свобод людини та громадянина здійснюється в певних формах і різними методами, які обираються поліцейськими не довільно, а завжди зумовлені її змістом. Професійне використання форм і методів діяльності поліції сприяють підвищенню якості роботи.

Здійснення багатьох, проголошених Конституцією, іншими нормативними актами, прав і свобод можна досягнути лише за допомогою застосування у сферу поліцейських послуг відповідної правової норми, під час якого органи поліції встановлюють наявність прав і обов'язків, визначають момент дії або факт припинення суб'єктивних прав і обов'язків, здійснюють контроль за правильністю набуття прав і обов'язків. Поліція розробляє різні правозастосовні акти, передбачені законом у механізмі реалізації окремих прав людини і громадянина, а також у формі захисту прав та інтересів осіб, які цього потребують.

Велике значення серед форм діяльності поліції із забезпечення прав і свобод має правоохоронна форма. Поліція за характером роботи є спеціалізованим правоохоронним органом, внаслідок чого з позиції функціонування державного механізму діяльність охоплює захист прав і свобод людини і громадянина від імовірних порушень і створює найбільш сприятливі умови для їх реалізації, що призводить до поглинання інших форм діяльності. Правоохоронна форма є своєрідною страховою ланкою у забезпеченні прав і свобод людини і громадянина в діяльності поліції.

Значення поліцейських послуг в діяльності поліції в правовому механізмі забезпечення конституційних прав і свобод людини та громадянина складно переоцінити. Саме поліцейські є гарантами використання особою своїх прав і свобод. Завдання, функції, засоби та процедури їх реалізації стосуються практично всіх громадян, визначають об'єм комунікацій, взаємин поліції та народу через систему принципів. Це свідчить про те, що

поліція, за обсягом, різноманітністю регулюючих, контролюючих, дозвільних і попереджувальних функцій, є найбільш диференційованим засобом державної влади і одним із найважливіших елементів правового механізму забезпечення конституційних прав і свобод людини та громадянина в Україні.

Список літератури:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.
3. Кодекс поведення должностных лиц по поддержанию правопорядка. Резолюция 34/169 Генеральной Ассамблеи ООН // Офіційний веб-портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_282.

УДК 340.15: 343:339.194 (477)

Шубенков А. М.

магістр права,
юридичний факультет,
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

**АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ БОРОТЬБИ З
КОНТРАБАНДОЮ. ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНІСТЬ**

Із впровадженням безвізового режиму в Україні відкрилися великі можливості для пересічних громадян на право безперешкодиного виїзду за кордон. Але разом з цим, цією нормою користуються і не дуже правослухняні громадяни, порушуючи законодавство України.

Донедавна історія формування митних відносин та митної політики в Україні приділялося дуже мало уваги. І тільки останнім часом історики, юристи та безпосередньо працівники митних органів приступили по-справжньому до системного вивчення історії митної справи в Україні. Проблема профілактики контрабанди, митних правопорушень, у тому числі обставин та причин, що сприяють вчиненню таких злочинів, порушень митних правил України, на жаль, до цього часу ще не отримала достатнього висвітлення в юридичній літературі [3].

Кримінальним кодексом встановлено, що предметом контрабанди є товари, валюта, історичні й культурні, національні цінності та інші предмети, у тому числі й ті, які вилучені з вільного обігу: отруйні, сильнодіючі, радіоактивні, вибухові речовини, зброя та набойі. Виняток становить мисливська гладко ствольна зброя [1].

Практично у всіх країнах під контрабандою (contro – проти, bando – урядової постанови) розуміється переміщення через митний кордон (кордон держави) товарів та інших предметів таємно чи тих, які заборонені та визнається злочином. При цьому контрабанда стара, як і митне право. Власне, коли з'явилося контрольоване і із стягненням мита переміщення товарів через митний кордон, тоді й з'явилася контрабанда [5].

Цей злочин посідає одне з головних місць у системі митного права і вважається, що незаконне переміщення предметів та товарів виникло разом з митною системою і державою як такою.

На жаль, про час виникнення контрабанди і в цілому про митну справу на території України збереглося мало документальних відомостей і до нас дійшла несистематизована інформація, окремі правові джерела [2, ст. 15] Спробуємо систематизувати поетапно основи боротьби з контрабандою на теренах Української держави

Феодалний період Київської Русі 12 – 13 ст. був характерний занепадом центральної влади та зростанням могутності феодалів. Помісні князі створювали свої власні податкову і митну системи. В кожній землі встановлювалися свої митні збори, відомі як проїзні, або торгівельні. Уже на той час була відома практика ухилення від сплати мита шляхом переміщення товару поза митницею. З такими порушеннями боролися економічними заходами. З купця стягували подвійний штраф з кожного воза – промит, крім того кожний купець повинен платити штраф – заповідь [2, с. 18].

У 1667 році був виданий Новоторгівельний статут. Яким встановлювалося, що на іноземні товари підвищено мито в 4 рази, саме це визнавало потік контрабанди, міри боротьби з якою були жорстокі. Контрабандистів били батогами, а інколи, відсікали руки і ноги [2, с. 22].

Про важливість митної справи в державі свідчить і той факт, що одним із перших декретів більшовиків був Декрет «Про дозвіл на ввіз та вивіз товарів» від 29 грудня 1917 р. Будь-яке переміщення товарів без дозволу визнавалось контрабандою та переслідувалось «за всією суворістю радянських законів» [2, с. 33].

Дуже гострою стала проблема контрабанди з відкриттям кордонів в середині 1990-х років, оскільки незлагоджена правова система, повне беззаконня та бездіяльність правоохоронних органів спричинили тотальну незаконну торгівлю людьми, дітьми, товарами та біологічним матеріалом (внутрішніми органами людини) для подальшої трансплантації. Але на початку 2000-х з впровадженням правового регулювання в сфері митної справи та кримінального права, відбувся юридично закріплений контроль за незаконним перевезенням.

Розвитку контрабанди сприяє не лише низький економічний розвиток нашої країни, а й корумпованість контролюючих органів, які іноді, «закриваючи очі», або з метою легкої наживи, або ж зі злочинної бездіяльності в повному обсязі не виконують покладені на них обов'язки.

На сьогодні контрабанда товарів та предметів передбачена ст. ст. 201, 305 КК України. На вимогу Президента України для уникнення дублювання поняття контрабанди як злочину було усунуто шляхом внесення цього поняття з митного кодексу України. Характерним також є те, що в попередньому кримінальному кодексі контрабанда відносилася до групи злочинів проти держави, а в нині діючому-до злочинів у сфері господарської діяльності. Іншими словами, докорінно змінився характер суспільної небезпечності цього злочину [4].

Сучасна контрабанда характеризується досить високим ступенем організованості, технічного забезпечення і міжнародними зв'язками, а тому боротьба з нею не може бути ефективною без тісного співробітництва між країнами. Підводячи загальний підсумок необхідно зазначити, що сьогодні в умовах активізації зовнішньоекономічних зв'язків суб'єктів підприємницької діяльності всіх форм власності, а також поглиблення кризових явищ в економіці України та інших країн, спостерігається різке зростання незаконного переміщення товарів, історичних та культурних цінностей та інших спеціальних предметів, що мають ознаки контрабанди [4].

Цей злочин завдає непоправну шкоду нашій державі, а саме: при незаконному вивезенні стратегічної сировини та товарів страждає економіка держави; суспільна небезпека полягає у незаконному переміщенні наркотиків, психотропних речовин, зброї; також користуючись нелегким станом на сході правопорушники незаконним шляхом ввозять або вивозять збройний арсенал, що являє собою підриг національної безпеки України чи безпеки інших країн; інтересів культури, в разі контрабанди культурних цінностей; при ввезенні матеріальної допомоги, яка не підлягає оподаткуванню, а потім розповсюджується на території нашої держави, як «товари вторинної свіжості», суттєво страждає конкурентна здатність вітчизняного виробника.

Тож, вважаємо за доцільне, врегулювати в правовому полі цю проблему та призначити більш сувору відповідальність за даний злочин, тим самим поставивши його на один щабель разом з іншими злочинами проти держави.

Список літератури

1. Кримінальний кодекс України від 11.01.2019, підстава – 2227-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>.
2. Жорін Ф. Л., Звягіна І. Н., Правові засади митної справи в Україні: навч. посіб. / За заг. Ред. Ф. Л. Жоріна. – К.: Магістр – XXI сторіччя, 2005. – 384 с.
3. Молодая наука [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://meteosecrets.com/kontrabanda-v-ukrayini.html>.
4. Шишка Р. Б. Митне право України: підручник. – Київ, 2008. – 320 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://metodkabinet.in.ua/tamojennoe-delo/mitne-pravo-ukrayini>.
5. Митне право України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://metodkabinet.in.ua/pravo/mitne-pravo-ukrayini-2>.

СЕКЦІЯ 12
SECTION 12

НАЦІОНАЛЬНЕ ПРАВО ДЕРЖАВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ
NATIONAL LAW OF THE STATES IN THE
CONTEXT OF GLOBALIZATION

УДК 342.9(477)

Єфремова О. П.

к. ю. н., доцент кафедри права,
філософії та політології,
Національний університет «Чернігівський
колегіум» ім. Т. Г. Шевченка,

Грищенко О. П.

викладач кафедри права,
філософії та політології,
Національний університет «Чернігівський
колегіум» ім. Т. Г. Шевченка

**РОЗВИТОК СЛУЖБИ ПРОБАЦІЇ В АНГЛІЇ ТА УЕЛЬСІ
(СЕРЕДИНА – КІНЕЦЬ ХХ СТ.)**

Дослідження соціальної роботи зі злочинцями розпочали англійці та америкаці [5, с. 14].

На думку вітчизняного правознавця Ягунова Д. В. інститут пробації за час свого існування зазнав істотних змін. Досліджуючи його працю «Служба пробації: концепція, принципи діяльності, організаційна структура» (2006), можна виокремити основні етапи розвитку служби пробації на її батьківщині – в Англії та Уельсі.

У 1948 році в Англії було прийнято Закон «Про кримінальну юстицію». Він анулював усі попередні законодавчі акти щодо пробації і по-новому почав створювати механізми функціонування служби, включаючи організаційну структуру, процедури, фінансування. 1961 – Доповідь Стритфілда. Рекомендація щодо ширшого використання доповідей про соціальне обстеження правопорушників у всіх судах. 1962 – Доповідь Морісона. Збільшення наукових досліджень з питань діяльності служби пробації. 1966 – початок роботи у в'язницях. Офіцери служби пробації почали надавати соціальні послуги ув'язненим. 1968 – запроваджено умовно-дострокове звільнення. Офіцери пробації наглядали за умовно-достроково звільненими засудженими та брали участь у процесі відбору засуджених для звільнення. 1973 – запроваджено громадські роботи. Новий вид покарання. Варто нагадати, що спочатку пробація не розглядалася як покарання. Але наприкінці 1970-х її почали позиціонувати як повноцінне покарання, яке можна в певних випадках застосовувати як альтернативу позбавлення волі з метою покращити «ринкову вартість» системи покарань і зменшити кількість ув'язнених. Науковці-правники зазначають, що мав місце перехід від: 1) пробації як «лікування» або «методу поводження з людьми та впливу на них» до 2) пробації як виду покарання й інструменту зменшення кількості позбавлених волі осіб.

В цей період західна пеналогія перейшла від мегаоптимізму до надпесимізму щодо можливостей виправлення злочинців. Наведемо один із висновків Мартінсона Р. з цього приводу: «Якщо ми не можемо нічого вдіяти зі злочинцем, то ми повинні роботи це якомога дешевше». Поряд із суто ідеологічними моментами на філософію ресоціалізації навалилася хвиля фінансових обмежень. У 1980-х роках зросли вимоги до фінансової звітності, посилилися фінансові обмеження в сфері охорони здоров'я, освіти та соціальних служб [3, с. 591].

1984 – перший звіт про національні цілі та пріоритети. Перша спроба створити зв'язну структуру з 50 окремих та автономних пробаційних округів. Унаслідок таких процесів у площині пробаційної діяльності було встановлено культ формальних показників. Це

посилило пунітивну складову згаданої діяльності та, відповідно, послабило складову соціальну. У Британії домінування нової постреабілітаційної, системоорієнтованої концепції пробації було закріплено в опублікованому 1984 року Міністерством внутрішніх справ «Переліку національних цілей і пріоритетів для служб пробації Англії та Уельсу». Зростання кількості центральних контрольних механізмів у діяльності служби пробації. 1988 – Доповідь Паттена: Зелена доповідь «Покарання, ув'язнення та громада». «Чи може служба пробації змістити центр ваги в системі кримінального судочинства?». 1991 – Закон «Про кримінальну юстицію». Посилення карального спрямування в діяльності органів кримінальної юстиції. 1992 – запровадження Національних стандартів служби пробації. Перше чітке викладення очікуваної практики як щодо цілей, так і процедур нагляду на загальнонаціональному рівні. 1995 – Заява Секретаря внутрішніх справ Майкла Говарда. Заява про необхідність скасування вимоги до офіцерів пробації мати диплом соціального працівника [2, с. 18].

У 1990-х роках пробація у Британії зазнала відчутних змін. Вони полягали в заміні професійної автономії офіцерів пробації та намаганні змінити орієнтири діяльності служби пробації: від реабілітації злочинця до контролю над ним. Національні стандарти здійснення нагляду за злочинцем в суспільстві (1992, 1995) сприяли централізації діяльності служби пробації та депрофесіоналізації офіцерів пробації. Це посилювало увагу до злочину, а не до особи.

Атаку на реабілітаційний ідеал і «соціальне відлуння» традиційної формули пробації (advise, assist and befriend) було продовжено з допомогою опублікованої британським Home Office 1995 року Зеленої Книги «Посилюючи покарання у громаді», де пробацію подано як «занадто м'яку альтернативу». У тому ж таки році згаданий вище секретар внутрішніх справ М. Говард у своїй промові на Національній конференції пробації особливо наголосив на неприпустимості знаку рівності між «покаранням у громаді» та «соціальною роботою з правопорушниками» (The Guardian, March 15, 1995) [4, с. 279]. Через рік було скасовано університетський диплом за спеціальністю «Соціальна робота» як обов'язкову вимогу до кандидатів на посади офіцерів пробації.

Епоха «професійно-терапевтичної етики» пробації закінчилася. Розпочалася епоха «пунітивного (від англ. punitive – каральний) менеджериалізму» [4, с. 280]. «Вплив на людей» було замінено «впливом на системи». Модель офіцера пробації з «терапевтичного агента» трансформувалася в модель «брокера людських ресурсів» [4, с. 258]. В Англії та Уельсі служба пробації посіла одне з центральних місць у системі органів кримінальної юстиції. Британська пробація зробила великий внесок до нової пенологічної (каральної) теорії та практики [1, с. 23].

Пробація пододала великий шлях та вплинула й на кримінальне право, й на методи роботи зі злочинцями як в Англії й Уельсі, так й в багатьох країнах світу. Під впливом фінансових обмежень пробацію почали розглядати як «заощадження грошей платників податків». Пробацію (середини-кінця ХХ ст.) починають застосовувати як механізм для коригування каральної політики держави. Замість надзвичайно витратного ув'язнення віддається перевага дешевшому засобу – пробації. Здебільшого це зумовлювалося переповненням пенітенціарних установ Англії та Уельса цього періоду.

Список літератури

1. Вітфілд Д. Вступ до служби пробації: монографія. Київ : Аттика, 2004.
2. Ягунов Д. В. Служба пробації: концепція, принципи діяльності, організаційна структура: конспект лекцій. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2006. 74 с.
3. Griffiths C., Verdun-Jones S. Canadian Criminal Justice. Toronto – Vancouver, 1989.
4. Huges G. «The Competing Logic of Community Sanctions: Welfare, Rehabilitation and Restorative Justice», in: E. McLaughlin and J. Muncie (eds.), Controlling Crime. SAGE Publications, 2002. P. 258-299.
5. Raynor P., Vanstone M. Understanding Community Penalties: Probation, Policy and Social Change.

УДК 342+341:81

Пеньковська С. М.

студентка 1 курсу факультету міжнародного права,
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАТУСУ ДЕРЖАВНОЇ МОВИ В УКРАЇНІ

Останнім часом європейські держави спрямовують політику на захист національної ідентичності, передусім, державної мови. Україна як держава, що інтегрується до європейського співтовариства, теж ставить розвиток української мови як державної у пріоритет. Проте, наразі проблеми та прогалини у правовому регулюванні статусу державної мови призводять до нігілізму в її застосуванні (за даними статистики, лише 46% українців вживають українську [1]), а в перспективі до її витіснення. Тому актуальним є розроблення ефективного законодавчого регулювання статусу державної мови.

Передусім, необхідно розглянути необхідність збереження статусу державної мови лише за однією, українською мовою, без надання такого статусу іншим. Насправді, дискусії про закріплення на конституційному рівні другої офіційної мови часто виникають на підставі досить значного відсотка російськомовних осіб (24,4% за даними 2017 р. [2]). Водночас найбільш поширений і визнаний погляд, що в будь-якій державі закріплення на правовому рівні кількох державних (офіційних) доречно за здійснення двох умов: а) належного захисту і зміцнення позицій кожної з цих мов без закріплення пріоритетного становища будь-якої з них; б) відсутності загрози територіальній цілісності та національній безпеці. Прикладом ефективного функціонування двох офіційних мов з реалізацією цих передумов є Фінляндія, в якій визнано державними фінську, шведську та інарі-саамську мови з їхнім рівним статусом за відсутності територіальних претензій з боку сусідньої Швеції.

Однак сучасні фактичні реалії України показують зворотнє: пункт а) не втілюється, оскільки, немає належного законодавчого забезпечення функціонування української мови (таке регулювання за відсутності відповідного Закону України обмежується конституційними нормами); пункт б) не реалізується через наявність територіальних претензій з боку сусідньої Російської Федерації та здійснення відкритої агресії як реалізації цих претензій на Сході України. Тому за цих сучасних реалій введення другої державної мови не є доцільним і призвело б до занепаду української, так і до посилення сепаратизму в окремих областях.

У цьому плані потрібно взяти до уваги досвід Білорусі, де введення другої офіційної мови відбулося за відсутності належного захисту білоруської. У 1995 році, за результатами референдуму, російську було запроваджено як другу державну. Як наслідок, в період з 1999 по 2009 рік кількість громадян, які вважають білоруську мову рідною, зменшилася на 20 %. Відтак, для України є актуальним посилення позицій єдиної державної мови, а не введення другої офіційної.

Обґрунтувавши доцільність збереження за українською мовою статусу єдиної державної, необхідно розглянути стан її правового регулювання наразі. Конституційна норма є чітко сформульованою та лаконічною: «Державною мовою в Україні є українська мова» [3]. Водночас таке положення потребує конкретизації в Законах України стосовно вживання державної мови. Основним законодавчим напрацюванням за роки незалежності з цього приводу можна вважати «Про засади державної мовної політики» [4] (від 3.07.2012 р., оскільки, до того часу регулювання державної мови обмежувалося Законом Української Радянської Соціалістичної Республіки «Про мови»). Серед прогресивних положень, виокремити можна те, що була вперше цілком визначена сфера застосування української мови як офіційної: «при здійсненні повноважень органами законодавчої, виконавчої та

судової влади, у міжнародних договорах, у навчальному процесі». Держава сприяє використанню державної мови «в засобах масової інформації, науці, культурі, інших сферах суспільного життя» (ч. 2 ст. 6) тощо.

Проте, слід звернути увагу, що в кінцевому висновку цей Закон мав негативні наслідки для застосування української як державної. По-перше, норма ч. 3 ст. 7 вказує, що регіональні мови застосовуються на рівні з українською за умови (якщо кількість осіб-носіїв регіональної мови, що проживають на території, на якій поширена ця мова, становить 10 відсотків і більше чисельності її населення). Проте формулювання «на рівні» у ч. 2 ст. 10, ст. 11 та інших трактується як «замість», тобто передбачається використання регіональної мови, а не державної: «державною мовою або цією регіональною мовою, або мовою меншини (мовами)» (ч. 2 ст. 10). Така можливість уникнути вживання державної мови суперечить ст. 10 Конституції України, що закріплює українську мову як єдину державну, оскільки застосування недержавних (регіональних) мов ставилося у привілейоване становище вживання регіональних, а не державної мови.

Враховуючи дані Всеукраїнського перепису населення від 2001 р. (кількість російськомовного населення перевищує визначені Законом 10 % на території 11 областей та в Києві і в Севастополі) погодимося із п. 22 висновку Венеціанської комісії щодо цього Закону: «зрозуміло, що російська мова найвірогідніше відповідатиме 10 %-порогу... російська буде використовуватись «на рівних». Тобто можна зробити висновок, що положення цього Закону за вказуванням про «регіональну мову», фактично, прирівнювали статус російської мови як найбільш поширеної регіональної до статусу державної.

Рішенням Конституційного Суду України від 28.02.2018 р. цей Закон був визнаний неконституційним, відтак, утворився «правовий вакуум» у регулюванні державної мовної політики. Частково застосування офіційної мови регулюється Законами України «Про освіту», «Про телебачення та радіомовлення», проте, це не нівелює потреби прийняття Закону України «Про державну мову», який би визначав основні засади такого регулювання у всіх, а не лише окремих сферах. Окрім проблеми прогалин в законодавчому регулюванні, треба вказати про відсутність відповідного центрального органу виконавчої влади, який би був наділений нормотворчими та контрольними функціями в аспекті державної мовної політики. Такі органи ефективно функціонують в європейських державах із єдиною офіційною мовою (зокрема, у Латвійській, Литовській і Естонській Республіках).

Відтак, проаналізувавши доцільність закріплення єдиної державної мови та належного її захисту, можна виокремити пріоритетні цілі розвитку:

- 1) прийняття Закону України «Про державну мову»;
- 2) удосконалення регулювання застосування державної мови, наявного в інших нормативно-правових актах (належне вживання української у сфері освіти, телерадіомовлення і т. д.);
- 3) створення відповідного органу центральної виконавчої влади, уповноваженого здійснювати державну мовну політику;
- 4) запозичення досвіду провідних європейських держав у аспекті регулювання статусу державної мови.

Здійснення напрямків захисту української мови допоможе подолати мовний нігілізм та зміцнить Україну як демократичну європейську державу. І, передусім, такий захист повинен закріплюватися на законодавчому рівні.

Список літератури

1. Незалежна неурядова дослідницька організація «Соціологічна група «Рейтинг» (Rating Group Ukraine): офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ratinggroup.ua/about.html>.
2. International business newspaper «Financial Times»: the official site [Electronic resource]. – Regime of access: <https://www.ft.com>.
3. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст. 141.
4. Закон України «Про засади державної мовної політики» від 3 липня 2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 23. – ст. 1237.



УДК 33

Оберська Н. В.

голова циклової комісії спеціальних електротехнічних дисциплін,
ВПНУБіП України «Бережанський агротехнічний коледж»

ЕНЕРГЕТИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ – ОБОВ’ЯЗКОВИЙ ЕЛЕМЕНТ В СТРУКТУРІ ПІДПРИЄМСТВА

Україна відноється до енергодефіцитних країн і задовільняє свої поливно-енергетичні потреби за рахунок власних ресурсів менш ніж на 50 %. Енергоємність валового внутрішнього продукту (ВВП) в 2 рази перевищує енергоємність ВВП розвинутих країн світу і продовжує зростати. В зв’язку з тим важливою стратегічною лінією державної політики розвитку економіки і соціальної сфери є енергозбереження, що реалізовується шляхом розробки нових енергозберігаючих, маловідходних і безвідходних технологій, ефективних систем і засобів контролю за енерговикористанням і захистом довкілля від забруднення та впровадження інтегрованого енергетичного та економічного менеджменту [2, с. 289].

Енергетичний менеджмент – складова системи загального управління, зорієнтована на забезпечення надходження та раціонального використання ПЕР споживачами.

Щодо суб’єктів господарювання енергоменеджмент – вид постійної, цілеспрямованої діяльності персоналу підприємства та залучених фахівців (консультантів), що полягає у складанні енергобалансів, веденні необхідних для аналізу ефективності енергоспоживання вимірювань, а також у розробленні та впровадженні енергоощадних заходів [3, с. 340].

З точки зору процесу управління функціонування енергоменеджменту як системи управління полягає в отриманні зовнішньої та внутрішньої інформації щодо використання енергоресурсів об’єктом управління (підприємство чи його підрозділ або технологічний процес), у передаванні інформації для подальшого її аналізу (обробки), у розробленні на цій підставі енергоощадних заходів (прийнятті рішень) та у практичній реалізації останніх (у здійсненні управлінських дій), а потім знову – збирання первинної зовнішньої та внутрішньої інформації і т. д.

Енергетичний менеджмент є обов’язковим елементом в структурі підприємства яке поставило собі за мету скорочення споживання енергетичних ресурсів, шляхом їх ефективного використання. Енергетичний менеджмент є ефективним інструментом для підвищення конкурентоздатності підприємства, шляхом скорочення видатків на придбання енергетичних ресурсів.

Енергоменеджмент включає:

- моніторинг енергоспоживання;
- аналіз існуючих показників як основи складання нових бюджетів;

- розроблення нових маловідходних та безвідходних технологій;
- розробку енергетичних бюджетів;
- розроблення енергетичної політики;
- планування нових енергозберігаючих заходів;
- розроблення ефективних систем та засобів контролю за енергоспоживанням та захисту довкілля від забруднення;
- організація інтегрованого енергетичного та економічного менеджменту.

Основним пунктом контракту енергоменеджера з керівництвом підприємства має бути результативність його роботи, тобто реальне зниження витрат на енергоресурси [1, с. 57].

У контракті слід передбачити також зобов'язання з боку адміністрації підприємства, що забезпечують можливість виконання енергоменеджером його обов'язків.

До зобов'язань керівництва підприємства відносять виділення бюджетних коштів, а також контроль виконання бюджету та надання енергоменеджеру необхідних прав щодо отримання необхідної інформації.

На початковому етапі в контракті можна, наприклад, зазначити рівень економії енергоресурсів в обсязі від 5 % до 10 % обсягів річного енергоспоживання. Цього результату можна досягти за період від 12 до 18 місяців завдяки жорсткому дотриманню технологічних карт, а подекуди й їхнього перегляду.

У контракті також має бути передбачений розділ «права енергоменеджера», де зазначають право енергоменеджера щодо:

- розроблення ЕОЗ;
- доведення до відома керівництва ситуації з використанням на підприємстві ПЕР і води;
- здійснення контролю за розробленням, реалізацією та визначенням економії від запровадження ЕОЗ;
- погодження усіх питань, пов'язаних з використанням на підприємстві ПЕР і води;
- участі у розробленні та затвердженні поточних і перспективних планів роботи підприємства, зокрема, у процедурах бюджетування, тощо [4, с. 246].

Отже, система енергетичного менеджменту – частина загальної системи управління підприємством, яка включає в себе організаційну структуру, функції управління, обов'язки та відповідальність, процедури, процеси, ресурси для формування, впровадження, досягнення цілей політики енергозбереження.

Список літератури

1. Андрушків Б. М., Кузьмін О. Є. Основи менеджменту. – Львів, «Світ», 1995. – 296 с.
2. Друкер П. Практика менеджмента.: Пер. с англ.: Уч. пос. – Издательский дом «Вильямс», 2000. – 398 с.
3. Стадник В. В. Йохна М. А. Менеджмент: навч. посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 464 с.
4. Тарнавська Н. П., Пушкар Р.М. Менеджмент: теорія та практика: Підручник для вузів. – Тернопіль: Карт-бланш, 1997. – 456 с.
5. Холл Кэлвин С., Линдсей Гарднер. Менеджмент в энергетике. Пер. с англ. И. Б. Гриншпун. – М.: ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс, 1999. – 592 с.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ, МЕНЕДЖМЕНТУ, ФІНАНСІВ ТА ПРАВА**

**Збірник тез доповідей Міжнародної
науково-практичної конференції
частина 3
(26 січня 2019 р.)**

Українською та англійською мовами

Відповідальний за випуск: Загородний І. Д.

Технічний редактор: Нестеренко В. О.

Художній редактор: Михайленко К. В.

Коректор: Остаповець Н. М.

Дизайнери й верстальники: Артеменко А. А, Григоренко Л. О.

Підписано до друку 24.01.2019 р. Формат 60x90/16

Папір офсетний. Друк – ризографія. Умовн. друк. арк. 5,4

Гарнітура Times New Roman.

Наклад 500 примірників. Зам. № 7081

Надруковано у ФОП Гаража М. Ф.

Свідоцтво про державну реєстрацію серія В01 № 414919 від 20.01.2003 р.

36014, м. Полтава, вул. Шведська, 20-Б

Всі права захищені.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.



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

