

Харківський національний
економічний університет
імені Семена Кузнеця

**Управління
розвитком**

Збірник наукових робіт

№ 2 (165) 2014

видається щомісячно

Харків • ХНЕУ ім. С. Кузнеця • 2014

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ РОБІТ

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ

№ 2 (165) 2014

*Засновник і видавець ХНЕУ ім. С. Кузнеця.
Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
КВ № 16779–5351 ПР. від 21.05.2010 р.*

*Затверджено на засіданні
вченої ради університету,
протокол № 6 від 27.01.2014 р.*

Редакційна колегія

Пономаренко В. С. — докт. екон. наук, професор (головний редактор)

Афанасьєв М. В. — канд. екон. наук, професор ХНЕУ

Внукова Н. М. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Грицьова В. М. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Дікань Л. В. — канд. екон. наук, професор ХНЕУ

Дороніна М. С. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Дорохов О. В. — канд. техн. наук, професор ХНЕУ

Іванов Ю. Б. — докт. екон. наук, професор Науково-

дослідного центру індустріальних проблем розвитку

НАН України

Кизим М. О. — докт. екон. наук, професор

Науково-дослідного центру індустріальних проблем

розвитку НАН України

Клебанова Т. С. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Козьменко О. В. — докт. екон. наук, професор

Української академії банківської справи Національного

банку України

Криворотов В. В. — докт. екон. наук, професор

Уральського федерального університета імені

першого Президента Росії Б. Н. Ельцина (Росія)

Левикін В. М. — докт. техн. наук, професор

Харківського національного університету

радіоелектроніки

Лутай Л. А. — докт. екон. наук, професор

Донецького національного університету економіки

і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

Малярець Л. М. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Назарова Г. В. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Орлов П. А. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Пилипенко А. А. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

(заступник головного редактора)

Попов О. Є. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Пушкар О. І. — докт. екон. наук, професор ХНЕУ

Сєдова Л. М. — відповідальний секретар

Чернов В. Г. — докт. екон. наук, професор

Владимирського державного

університету (Росія)

Чухрай Н. І. — докт. екон. наук, професор

Національного університету "Львівська політехніка"

Ястремська О. М. — докт. екон. наук,

професор ХНЕУ

Chauchat Jean-Hugues – Professeur (HDR)

de l'Université Lumière Lyon2 (France)

Chen Wei – PhD, Professor, Hebei University

of Science and Technology (China)

Gang Fan – Dr., Professor, Graduate School

of Chinese Academy of Social Sciences; Director

of China's National Economic Research Institute (China)

Hofstahler Hannes – Professor, Upper Austria

University of Applied Sciences (Austria)

Hollner Helmut – FH-Prof. DL Dr Techn University

of Applied Sciences FH "Technikum Wienn" (Austria)

Kalashnikov Vitaliy – Economy Doctor (ED), Assistant

Professor, Universidad Autónoma de Nuevo León (Mexico)

Ohrimenco Serghei – Dr. Sc. (Econ.), Professor,

Academy of Economic Studies (Moldova)

Pucher Robert – FH-Prof. DL Dr Techn, University

of Applied Sciences FH "Technikum Wienn" (Austria)

Sarkisyan Agop – PhD, D.A., Tsenov Academy

of Economics (Bulgaria)

Solarz Jan Krzysztof – Prof. nadzw. dr hab., Akademia

finansów, Warszawa (Poland)

Vulanovic Milos – PhD, Assistant Professor

of Finance, Western New England University (USA)

Wackowski Kazimierz – Prof. nzw. dr hab.,

Politechnika Warszawska (Poland)

John (Jack) William McNeill – PhD, Professor

of Anthropology and Intercultural Studies, Providence

University College (Canada)

Irina Yatskiv – Dr. Sc. Eng., Vice rector, Professor,

Transport and Telecommunication Institute (Latvia)

Duro Benic – PhD, Full Professor with tenure,

University of Dubrovnik (Croatia)

Christine Cooper – PhD MSc BA (hons), Professor,

University of Strathclyde, Glasgow (UK)

Поштова адреса

засновника і видавця:

61166, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Головний редактор **Пономаренко В. С.**

Конт. телефон: (057)702-03-04

Поштова адреса редакції:

61166, Україна, м. Харків,

пров. Інженерний, 1а, 1 під'їзд

Зав. редакції **Сєдова Л. М.** (057)702-07-38

Редакція (057)702-07-28

Випусковий редактор – **Пушкар І. П.**

Редактори: **Бутенко В. О., Зобова З. В.,**

Овчаренко Н. М.

Комп'ютерна верстка – **Сосненко Л. С.**

E-mail: vydav@hneu.edu.ua

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про публікацію статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове.

Підписано до друку 27.01.2014 р.

Формат 84×108 1/16. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 21,0. Обл.-вуг. арк. 26,46. Зам. № 23.

Ціна договірна.

Видавець і виготовник – видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, пр. Леніна, 9а.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
Дк № 481 від 13.06.2001 р.

© Харківський національний
економічний університет
імені Семена Кузнеця, 2014.

© Видавництво ХНЕУ ім. С. Кузнеця,
дизайн обкладинки, 2014.

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ В УКРАИНЕ

Аннотация. Рассмотрен прожиточный минимум как социально-экономическая категория. Проанализирована проблема прожиточного минимума в Украине и проведено его сравнение с минимальной заработной платой.

Анотація. Розглянуто прожитковий мінімум як соціально-економічну категорію. Проаналізовано проблему прожиткового мінімуму в Україні і проведено його порівняння з мінімальною заробітною платою.

Annotation. The article studies the subsistence minimum as a socioeconomic category. The problem of the subsistence minimum in Ukraine is analysed and its comparison with the minimum wage is made.

Ключевые слова: прожиточный минимум, жизненный уровень, потребительская корзина, минимальная заработная плата.

Актуальность проблемы прожиточного минимума обуславливается тем, что он является слишком низким и не обеспечивает нормальное восстановление рабочей силы.

Целью данной статьи является рассмотрение прожиточного минимума как социально-экономической категории и анализ его величины и соответствия стандартам в Украине.

Изучению проблем, связанных с формированием доходов населения и прожиточного минимума, а также разработке соответствующего методического обеспечения решаемых в этой области задач посвящены работы таких известных в мире и Украине ученых, как: Т. Атkinson, Браун К. В., А. Бабич, Т. Богомолов, Васильева М. В., Г. Кинг, Дж. Кейнс, Радаев В. В., П. Самуэльсон, Стиглиц Дж. Э., Суворова А. В. и др.

Анализ современного социально-экономического положения в Украине показывает, что в стране существует довольно существенное неравенство по доходам между группами населения. Если в развитых странах неравенство граждан по доходам не является таким сильным, то в Украине это очень серьезная проблема. Главной задачей в нашей стране остается повышение уровня жизни граждан, для оценки которого необходимы специальные показатели. К показателям уровня жизни населения, имеющим прямое отношение к организации оплаты труда и установлению ее минимальных размеров, относятся такие понятия, как продовольственная и потребительская корзины, а также прожиточный минимум. Эти показатели позволяют сравнить фактический уровень жизни с нормативными показателями. Одним из важнейших показателей является прожиточный минимум. Проблемы, связанные с этим показателем, долгое время остаются актуальными, и до сих пор многие вопросы остаются нерешенными и требуют тщательного анализа. Прожиточный минимум – социально-экономическая категория, характеризующая минимум жизненных средств, физически необходимый для поддержания жизнедеятельности трудящегося и восстановления его рабочей силы. В соответствии с Законом Украины "О прожиточном минимуме", "... прожиточный минимум – это стоимостная величина набора продуктов питания, а также минимального набора непродовольственных товаров и минимального набора услуг, которые необходимы для нормального функционирования организма человека и для удовлетворения основных социальных и культурных нужд личности" [1].

Обычно выделяют два вида прожиточного минимума – социальный и жизненный. Жизненный минимум основан на удовлетворении только главных физических потребностей и основных услуг. Социальный минимум содержит затраты на минимальные духовные и социальные запросы, помимо минимальных норм удовлетворения физических потребностей. Он представляет собой стоимостное выражение совокупности материальных благ и услуг, предназначенных для сохранения приемлемого уровня жизни.

Прожиточный минимум определяется в расчете на месяц на одного человека. Отдельно прожиточный минимум рассчитывается для тех, кто относится к основным социальным и демографическим группам населения: детей в возрасте до 6 лет; детей в возрасте от 6 до 18 лет; трудоспособных лиц; лиц, которые утратили трудоспособность.

Для расчета прожиточного минимума используется потребительская корзина.

Потребительская корзина – минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. По законодательству Украины в нее входит 106 граммов хлеба, 5 граммов сала, 250 граммов картофеля, 25 граммов колбасы и полтора стакана молока в день.



По данным Минфина Украины прожиточный минимум в Украине с 1.01.2013 года составляет 1 108 грн, что на 3,3 % больше, чем в прошлом году. С начала 2014 года ожидается, что прожиточный минимум возрастет на 6 % и составит 1 176 грн. Если же рассматривать величину прожиточного минимума в 2013 году по социальным и демографическим группам, то для детей в возрасте до 6 лет он составляет 972 грн, для детей в возрасте от 6 до 18 лет – 1 210 грн, для трудоспособных лиц – 1 147 грн в месяц [2].

Главной проблемой в Украине сейчас является несоответствие прожиточного минимума и минимальной заработной платы. Динамика изменения прожиточного минимума, в сравнении с минимальной заработной платой и индексом цен, представлена в таблице. Из данных, представленных в этой таблице, можно увидеть, что прожиточный минимум был не всегда ниже величины минимальной заработной платы, что свидетельствует о том, что до 2009 года жителям Украины минимальной зарплаты не хватало даже не удовлетворение минимальных жизненных потребностей. Также можно увидеть и то, что за последние 13 лет значительно вырос и сам прожиточный минимум, так как росли потребности человека и соответственно цены на товары, необходимые для нормального функционирования организма и восстановления рабочей силы.

Таблица

Динамика изменения прожиточного минимума, минимальной зарплаты и индекса цен с 2000 по 2013 гг. [2]

Год	Прожиточный минимум (грн)	Темпы роста	Минимальная зарплата (грн)	Темпы роста	Индекс цен (%)
2000	270,10	-	118,00	-	125,8
2002	342,00	126,7	165,00	139,8	99,4
2005	423,00	123,7	332,00	201,2	110,3
2007	532,00	125,8	460,00	138,6	116,6
2010	825,00	155,0	869,00	188,9	109,1
2011	953,00	115,5	985,00	113,3	104,6
2012	1 017,00	106,7	1 118,00	113,5	99,8
2013	1 108,00	108,9	1 218,00	108,9	100,1

Из таблицы видно, что темп роста минимальной заработной платы опережает темпы роста прожиточного минимума, кроме того, темпы роста прожиточного минимума и минимальная заработная плата опережают темпы роста цен. С одной стороны, это положительная тенденция, но, с другой стороны, сам размер заработной платы и прожиточного минимума остается неизменным для обеспечения нормального восстановления рабочей силы.

Если в 2013 году прожиточный минимум составляет 1 108 грн, то минимальная заработная плата равна 1 218 грн, что всего на 100 грн больше, чем в 2012 году. Следовательно, даже если человек будет жить на прожиточный минимум, то из минимальной зарплаты на личное пользование человека остается лишь 110 грн, из которых человек должен заплатить также за коммунальные услуги. Не трудно понять, что этих денег катастрофически недостаточно. Также необходимо учесть то, что потребительская корзина несовершенна. Примером может послужить то, что, по мнению государства, для жизни человеку необходим один галстук на 10 лет, пара брюк и рубашка на 4 года, а женщинам одна юбка на 5 лет, одно полушерстяное платье на 5 лет и одно хлопчатобумажное на 3 года, один свитер – на 3 года (пенсионеркам – на 6 лет), а брюки женщинам не положены вовсе. То есть законодательство не учитывает даже минимальных потребностей человека, потому что то, что указано в потребительской корзине, недостаточно для нормальной жизни человека, не говоря уже об удовлетворении всех его потребностей.

Для сравнения в России прожиточный минимум в переводе на гривны составляет 1 869 грн, в Великобритании – 8 197 грн, а в Китае – 244 грн.

Таким образом, можно сделать вывод, что нашей стране срочно необходимо усовершенствовать систему расчета прожиточного минимума и обновить состав потребительской корзины, чтобы она соответствовала реальному объему потребления товаров и услуг среднестатистическим украинцем.

Научн. рук. Бережная Н. И.

Литература: 1. О прожиточном минимуме : Закон Украины №966-XIV [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/966-14>. 2. Прожиточный минимум (Украина) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : index.minfin.com.ua/index/wage/. 3. Халилов А. Прожиточный минимум с коэффициентом / А. Халилов, Н. Абасов // ЭХО-Экономика. – 2013. – № 3. 4. Мичковская Н. Корзина для народа / Н. Мичковская // Комсомольская правда в Украине. – 2011. – № 12. 5. Прожиточные минимумы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : indexes.com.ua/prozhitochnyj-minimum-v-ukraine.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УКРАЇНІ

Анотація. На основі попередньо проведеного аналізу сучасних форм, методів та прийомів, видів контролю за фінансово-господарською діяльністю розглянуто сутність фінансового контролю підприємства, а також визначено проблеми теоретичного та методологічного характеру. Наведено пропозиції щодо вдосконалення системи управління, що дозволять усунути деякі суперечності в економічній діяльності як підприємства, так і країни в цілому, що, у свою чергу, вплине на практичну діяльність Державної контрольно-ревізійної служби.

Аннотация. На основе предварительно проведенного анализа современных форм, методов и приемов, видов контроля за финансово-хозяйственной деятельностью рассмотрена сущность финансового контроля предприятия, а также определены проблемы теоретического и методологического характера. Представлены предложения относительно усовершенствования системы управления, которые позволят устранить некоторые противоречия в экономической деятельности как предприятия, так и страны в целом, что, в свою очередь, повлияет на практическую деятельность Государственной контрольно-ревизионной службы.

Annotation. On the basis of the previously conducted analysis of contemporary forms, methods and techniques, types of control over financial and economic activity, the essence of financial control at an enterprise was considered, and problems of theoretical and methodological nature were determined. Suggestions were made on improving the system of control that will eliminate some contradictions in the economic activity of an enterprise and the country as a whole, which in turn will affect the practice of the Control and Audit Service.

Ключові слова: фінансовий контроль, ревізія, перевірка, Державна контрольно-ревізійна служба, правопорушення, органи фінансового контролю.

Відсутність стратегії реформування органів контролю, непослідовність дій і прямі помилки не дали змоги в умовах переходу до ринку створити ефективну цілісну систему фінансового контролю в Україні. Економічні, політичні, соціальні зміни, які відбуваються на сучасному етапі в країні, потребують запровадження нових прогресивних форм і методів управління, підвищення ефективності та вдосконалення змісту фінансового контролю в економічній діяльності підприємств. Чинна система державного контролю в Україні відіграє велику роль в успішному господарюванні та розв'язанні соціальних проблем, а саме в дотриманні економічної безпеки держави, збалансуванні державного та місцевого бюджетів, досягненні фінансової самодостатності регіонів, секторів і галузей економіки, збільшенні захищеності фінансово-економічних інтересів громадян і суспільства [1, с. 93–102].

У сучасних умовах функціонування підприємств підвищується необхідність використання різних форм контрольно-ревізійної роботи. За допомогою фінансового контролю забезпечується своєчасність внесення коректив у планування та прогнозування діяльності підприємств, отримання інформації про їх реальний фінансовий стан, виявлення порушень чинного законодавства та відхилень від установлених правил та нормативів. Ефективний фінансовий контроль діяльності підприємств сприяє підвищенню якості виконання планів економічного і соціального розвитку, раціональному використанню трудових і фінансових ресурсів, дотриманню норм чинного законодавства, зниженню витрат на підприємствах.

Дослідженню проблем, пов'язаних із підвищення ефективності, питань методики та організації державного фінансового контролю присвячено праці багатьох науковців, серед них: Герасимович А. М., Дедков Є. П., Джога Р. Т., Завгородній В. П., Кіндрацька Л. М., Кужельний М. В., Кузьмінський А. М., Онищук В. М., Мних Є. В., Пушкар О. І., Рудницький В. С., Сопко В. В., Усач Б. Ф., Шевчук В. О., Каленський М. М., Крисюк В. І., Вітвицька Н. С., Чумакова І. Ю., Коцупатрий М. М., Сенченко М. Т., Романів М. В. та ін. [2]. Їх роботи висвітлюють сутність та напрями контролю, визначають його недоліки та перспективи розвитку, однак методи вирішення питань підвищення ефективності фінансового контролю потребують постійного вдосконалення з метою попередження правопорушень.



Проблеми посилення контролю за фінансово-господарською діяльністю підприємства залишаються актуальними й сьогодні у зв'язку з невирішеністю ряду як теоретичних, так і практичних питань. Для усунення недоліків і порушень у господарсько-фінансовій діяльності існують спеціальні фінансові органи у сфері фінансового контролю, визначальне місце серед яких займає Державна контрольно-ревізійна служба. Її головне завдання – здійснення державного контролю за витратами матеріальних цінностей і коштів, їх збереженням, розроблення пропозицій щодо усунення виявлених недоліків і порушень та запобігання їм у подальшому, регулювання стану бухгалтерського обліку і звітності в міністерствах, державних комітетах, бюджетних установах, на підприємствах та організаціях, які отримують кошти з бюджетів усіх рівнів та державних валютних фондів [3, с. 5–8].

Підсумки роботи контрольно-ревізійної служби наведено в таблиці.

Таблиця

**Кількість перевірених підприємств та обсяг виявлених порушень
органами ДКРСУ за 2011 – 2013 рр. [4, с. 3]**

Показники	2011 рік	2012 рік	2013 рік
Усунуто фінансових порушень, що призвели до втрат фінансових і матеріальних ресурсів	13 689	10 489,00	5 829
Відшкодовано і поновлено витрат фінансових і матеріальних ресурсів (усього)	12 232	9 211	5 136
Виявлено фінансових порушень	10 600	8 053	3 121

Метою перевірки є визначення фактичного стану справ на підприємстві щодо здійснення економічної фінансово-господарської діяльності та його оцінка з точки зору законності, ефективності, а також стану внутрішнього контролю перевірки.

Отже, за даними таблиці можна зазначити, що спостерігається тенденція до зменшення загальної величини перевірених установ і організацій органами Державної контрольно-ревізійної служби (з 13 689 установ у 2011 р. до 5 829 установ у 2013 році). Згідно з наведеними даними, незважаючи на зменшення кількості перевірених об'єктів, обсяг виявлених незаконних і нецільових втрат, нестач грошових коштів, порушень є надзвичайно великим (у 2011 р. цей показник становив одне з найвищих значень в аналізованому періоді – 10 600 млн грн). Після 2012 р. можна простежити стійку тенденцію до зменшення кількості правопорушень (у 2012 р. порівняно з 2011 р. кількість злочинів зменшилась на 7,59 %, в 2013 р. порівняно з 2011 р. – на 29,4 %) [5, с. 263].

Зростання порушень не тільки свідчить про необхідність посилення контролю, а також вказує на те, що економічний механізм господарювання є недосконалим. Це сприяє скоєнню злочинів [1, с. 93–102].

Проведений аналіз довів необхідність розробки конкретних заходів щодо підвищення ефективності фінансового контролю. Для посилення його функцій потрібно реально оцінювати сучасний стан основних елементів цієї системи й розробляти дієві заходи щодо вдосконалення контролю за фінансово-господарською діяльністю підприємства.

Прикладом таких заходів є: запровадження чіткого трактування дефініції "контроль" на рівні законодавчого акта; прийняття єдиного зведеного нормативного акта, який би комплексно регламентував основні аспекти проведення контролю та забезпечував ефективний механізм взаємодії органів державного контролю України; запровадження системи щоденного звітування в разі використання таких коштів, що дозволить планомірно відстежувати рух грошових коштів, вчасно виявляти правопорушення та впроваджувати заходи щодо їх попередження; запровадження на кожному підприємстві потужної інформаційної бази; створення системи фінансово-господарського й електронного контролю; посилення та вдосконалення форм контролю за ефективністю використання діючих фінансових ресурсів на підприємствах; здійснення працівниками бухгалтерій в процесі виконання ними функціональних обов'язків поточного бухгалтерського контролю [1, с. 93–102].

Підбиваючи підсумки, слід зауважити, що організація та функціонування чіткої системи фінансового контролю – це обов'язковий елемент управління, а його вдосконалення повинно здійснюватися як складова загальної системи заходів щодо вдосконалення управління рухом грошових коштів підприємств та раціональності в процесі формування, розподілу, використання активів для ефективного соціально-економічного розвитку всіх суб'єктів правовідносин.

Фінансово-господарський контроль на підприємствах є однією із гілок економічного контролю держави і становить комплексну, цілеспрямовану діяльність спеціалізованих органів, спрямовану на здійснення ревізій господарських і фінансових операцій підприємств, установ, організацій щодо законності, доцільності та раціональності проведення таких операцій. Хотілося б підкреслити, що досягнення результату контролю залежить не лише від комплексності та якості контрольних дій, а й від використання матеріалів контролю підприємствами та установами, діяльність яких оцінюється [2, с. 65].

Таким чином, у даній статті зроблено спробу вирішити ряд теоретичних та проблемних питань, надати власні пропозиції з цього приводу, що дозволить усунути деякі теоретичні суперечності та позитивно відобразиться на практичній діяльності національних контрольних органів.

Наук. керівн. Сотніков В. І.

Література: 1. Концепція розвитку державного фінансового контролю, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 травня 2005 р. № 158-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon1.rada.gov.ua/laws/show/158-2005-р. 2. Каленський М. М. Удосконалення фінансового контролю за витрачанням бюджетних коштів / М. М. Каленський // Фінанси України. – 2008. – № 5. – 65 с. 3. Офіційний сайт Державної фінансової інспекції України. – Режим доступу : www.dkrs.gov.ua. 4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua. 5. Усач Б. Ф. Контроль і ревізія / Б. Ф. Усач. – 7-ме вид., перероб. і доп. – К. : Знання-Пресс, 2008. – С. 263.

УДК 336.713(477)

Козаченко Д. А.

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМЫ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ УКРАИНЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация. Проанализированы главные проблемы развития коммерческих банков Украины как составляющей финансовой системы, которые замедляют интенсивное развитие банковской системы. Предложены пути их решения.

Анотация. Проаналізовано головні проблеми розвитку комерційних банків України як складової фінансової системи, які уповільнюють інтенсивний розвиток банківської системи. Запропоновано шляхи їх вирішення.

Annotation. The major problems of commercial banks development in Ukraine, as part of the financial system, which slow down the development of the banking system are analyzed. Ways of their solution are given.

Ключевые слова: банк, коммерческий банк, банковские операции.

Актуальность данной темы заключается в том, что коммерческие банки являются составляющей финансовой системы. Именно через финансовую систему осуществляется процесс аккумуляции финансовых ресурсов общества и обеспечивается их эффективное и рациональное использование, которое обеспечивает ускорение экономического роста и решение проблем уровня жизни людей.

В Украине проблемы коммерческих банков рассматривали в научных исследованиях Усачин В. М., С. Фабер, Г. Карчева, Чайковский Я. И., О. Трубочев и др.

Целью исследования является анализ проблем коммерческих банков Украины, а также разработки их решения.

Коммерческий банк – негосударственное кредитное учреждение, специализирующееся на приеме депозитов, краткосрочном кредитовании и расчетном обслуживании клиентов, занимающееся также посредническими операциями, осуществляющее универсальные банковские операции для предприятий всех отраслей, главным образом за счет денежных капиталов и сбережений, привлеченных в виде вкладов. Коммерческие банки проводят расчетные и платежные операции, эмиссию ценных бумаг, предоставляют ссуды и гарантии и т. д. (рисунок).

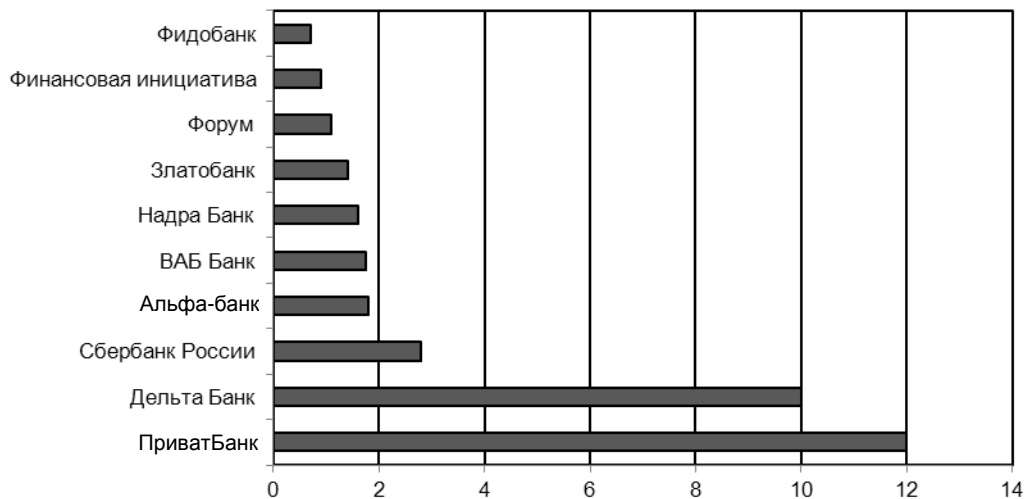


Рис. Динамика изменения количества банков Украины [1]

Проводимые банками операции делятся на 3 группы: пассивные, активные, комиссионно-посреднические. Основное место в активных операциях занимает кредитование промышленных и торговых предприятий. В современных условиях наряду с ростом краткосрочных кредитов все большее значение приобретают бредне- и долгосрочные кредиты, кредитование населения. Важнейшие посреднические операции – инкассовые, аккредитивные, переводные и торгово-комиссионные. Особое место в деятельности банков занимают доверительные операции и лизинг [2].

Сущность коммерческого банка проявляется в его функциях: аккумуляции и мобилизации денежного капитала; посредничества в кредите; создания кредитных денег; проведения расчетов и платежей в хозяйстве; организации выпуска и размещения ценных бумаг; оказания консультационных услуг.

По классификации НБУ коммерческие банки делятся на четыре группы: 1) крупнейшие банки (I); 2) крупные банки (II); 3) средние банки (III); 4) небольшие банки (IV). Крупнейшим банком является ПриватБанк. На начало 2013 года является самым популярным банком в Украине для размещения депозитов физлицами, на него приходится 23,2 % от общей суммы вкладов частных лиц. Райффайзен Банк Аваль является крупным банком Украины [2].

В настоящее время в деятельности коммерческих банков Украины существуют серьезные проблемы. Это связано с причинами финансового неблагополучия в банковской системе, которая зависит от общего состояния экономики государства, а также от недостатка необходимого опыта и подготовленных кадров для работы банков в условиях рыночных преобразований [3].

Основные убытки коммерческим банкам приносит кредитная деятельность, привлечение слишком дорогих ресурсов и невозможность рентабельного их размещения. Отсутствие возможности получать в настоящий момент прибыль инфляционного характера требует от банка серьезного подхода к качеству кредитного портфеля.

В структуре активов коммерческих банков кредитные операции составляют приблизительно 15 %. В общей сумме кредитной задолженности просроченные кредиты составляют 17 %, пролонгирование – 19 %, кредиты без обеспечения – 8 %, безнадежные к возврату – 1 %. Показатели структуры задолженности свидетельствуют о значительном росте просроченных и пролонгированных кредитов [4].

Увеличение уставных фондов коммерческих банков до требуемой НБУ величины (1 млн евро) также является серьезной проблемой, стоящей перед банковской системой, но такое увеличение уставных фондов банков будет способствовать росту надежности и стабильности банковской системы Украины в целом [4].

Состояние банковской системы в целом дает возможность определить несколько проблем, решение которых будет способствовать созданию в Украине системы коммерческих банков рыночного типа.

Первая из проблем – однородность структуры коммерческих банков рыночного типа. Другая проблема – это медленный процесс развития банков с участием иностранного капитала и иностранных банков. Еще одна проблема состоит в том, что коммерческие банки не получали достаточно ликвидности для развития и улучшения кредитного портфеля, особенно в прошлом году и в начале этого года. У них становится все меньше источников заработка. Кредитование физических лиц – достаточно рискованное. Кредитование юридических лиц тоже ограничено, потому что не все они работают в стабильных экономических сферах.

Общая величина активов коммерческих банков Украины за 12 месяцев 2012 года выросла по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 6,9 %, или на 72,70 млрд грн, достигнув таким образом по состоянию на 1 января 2013 года значения в 1 127,18 млрд грн [1].

Для повышения эффективности текущей деятельности коммерческих банков необходимо: продолжить работу по повышению капитализации, в том числе за счет первичных публичных размещений акций среди широкого круга инвесторов, включая население; обеспечивать высокое качество капитала; адекватно оценивать потери, в том числе потенциальные, обеспечить комплексные подходы к управлению рисками, учитывая их взаимосвязь и взаимовлияние; продолжить разработку стандартов корпоративной этики, стандартов качества банковской деятельности и механизмов контроля за их соблюдением, обращая особое внимание на качество разрабатываемых стандартов, способствовать их добровольному внедрению в банковскую практику, одновременно не допуская роста неоправданной нагрузки на банки; внедрить в практику разработку планов мер и действий, обеспечивающих непрерывность деятельности банков в непредвиденных ситуациях; принимать активное участие в программах повышения финансовой грамотности населения. Решением внутренних проблем является исправление своего финансового состояния внутри банка, то есть воздействие на внутренний менеджмент и политику банка с помощью изменения структур этих составляющих.

Научн. рук. Бережная Н. И.

Литература: 1. Спьяк Г. І. Фінансовий облік в комерційних банках / Г. І. Спьяк, Т. І. Фаріон. – Тернопіль : ТАНГ, 2003. – 202 с. 2. Облік і аудит у банках : підручник / А. М. Герасимович, Л. М. Кіндрацька, Т. В. Кривов'яз та ін. ; за заг. ред. проф. А. М. Герасимовича. – К. : КНЕУ, 2004. – 536 с. 3. Деревська О. Б. Тенденції та перспективи розвитку банківської системи України / О. Б. Деревська // Вісник університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – № 6. – С. 26–31. 4. Родионов М. А. Формирование комплексной системы бюджетирования в коммерческом банке / М. А. Родионов // Финансы и кредит. – 2012. – № 8. – С. 68–71.

УДК 339.727.22(477)

Буряк М. М.

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

Анотація. Розглянуто сучасний інвестиційний клімат в Україні, переваги, недоліки та основні проблеми залучення іноземного капіталу в національну економіку, а також можливі шляхи розв'язання цих проблем.

Аннотация. Рассмотрен современный инвестиционный климат в Украине, преимущества, недостатки и основные проблемы привлечения иностранного капитала в национальную экономику, а также возможные пути решения этих проблем.

Annotation. The modern investment climate in Ukraine, the advantages, shortcomings and main problems of attracting foreign capital in the national economy, as well as the possible ways of solving these problems are considered.

Ключові слова: іноземні інвестиції, інвестори, проблеми інвестиційного забезпечення, інвестиційна політика.

Будь-яка держава за певних обставин потребує залучення інвестицій. Це необхідно як для її політичного, так і для економічного розвитку. Основною метою цього процесу є насичення інвестиційними потоками пріоритетних напрямів розвитку економіки держави. Якщо в країні немає сприятливого інвестиційного клімату, то залучення іноземних інвестицій може ставати проблемою, що, у свою чергу, буде гальмувати соціально-економічний розвиток країни. Тому це питання є актуальним.

Проблемі залучення інвестицій приділяють увагу багато вітчизняних вчених, таких, як А. Бутняров, В. Борщевський, І. Боднар, І. Гайдуцький, І. Польова та ін. Питання ефективності залучення іноземних інвестицій обговорюється багатьма політиками, науковцями та громадськими діячами.



Метою дослідження є визначення шляхів вирішення проблем залучення іноземних інвестицій до України, формування подальшої стратегії розподілу інвестицій між пріоритетними галузями.

Розкриття складових цієї проблеми включає дослідження таких понять, як "інвестиції", "інвестиційний клімат", "інвестиційна привабливість", проблем, чинників і шляхів залучення іноземних інвестицій.

За визначенням Бланка І. О., інвестиція (від лат. invest – вкладення коштів) – це вкладення капіталу у всіх його формах у різні об'єкти (інструменти) його господарської діяльності з метою одержання прибутку, а також досягнення іншого економічного чи позаекономічного ефекту, здійснення якого базується на ринкових принципах і пов'язане з факторами часу, ризику і ліквідності [1].

Прямі іноземні інвестиції (ПІІ; англ. Foreign direct investment (FDI)) визначаються як "інвестиція, що викликає тривалий інтерес до підприємства, яке діє за межами економіки інвестора". Згідно з методологією МВФ ПІІ, це закордонні інвестиції величиною понад 10 відсотків статутного капіталу, що дає зацікавленій стороні право на участь в управлінні підприємством.

Закон України "Про інвестиційну діяльність" визначає інвестиції, як усі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та іншої діяльності, у результаті якої створюється прибуток або досягається соціальний ефект. Дехто з економістів під інвестиціями розуміє грошові кошти, цінні папери, інше майно, зокрема майнові права, що мають грошову оцінку, вкладаються в об'єкти підприємницької та іншої діяльності з метою отримання прибутку й досягнення іншого корисного ефекту. На думку Є. Воробйова, інвестиції – це витрати на виробництво й накопичення засобів виробництва та збільшення матеріальних запасів [2].

Економіка країни становить складну динамічну систему, що потребує збалансованості виробничих, техніко-технологічних, інформаційних та соціальних складових її ефективного функціонування.

Проблема інвестиційного забезпечення є однією з найбільш складних для України. Її вирішення в умовах дефіциту власних фінансових ресурсів неможливе без широкого залучення іноземних інвестицій, їх використання для національного економічного потенціалу, яке не відповідає параметрам сучасного світового господарства.

Нерівномірний розподіл інвестиційних ресурсів зумовлений існуванням у певних країнах надлишку, а в інших – дефіциту інвестиційних коштів. Міжнародні фінансові організації та інституції формують рейтинги, які впливають на оцінку інвестиційної привабливості країни для потенційних інвесторів. У сучасних міжнародних відносинах все більшого значення набувають загальносвітові рейтинги (індекси), які спрямовані на порівняльну оцінку розвитку державного управління та економіки, поширення застосування новітніх технологій, а також можуть слугувати певним індикатором для прийняття рішення іноземними інвесторами. Їх застосування дозволяє проводити оцінку економічної та інвестиційної конкурентоспроможності країни [3].

За результатами щорічного рейтингового дослідження "Ведення бізнесу" Міжнародної фінансової корпорації (група Світового банку), у 2012 році Україна піднялася на 2 позиції – зі 147 на 145 місце за рахунок збільшення рейтингу за категоріями: "реєстрація підприємств" та "отримання дозволів на будівництво", водночас відбулося зменшення рейтингів у категоріях: "реєстрація власності", "доступ до кредитів", "захист прав інвесторів" та "ліквідація підприємств" [4].

Згідно зі статистичними даними Державного комітету статистики України, у 2012 році в економіку держави іноземними інвесторами вкладено 6,24 млрд дол. США прямих іноземних інвестицій. Приріст сукупного обсягу іноземного капіталу в економіці країни, з урахуванням його переоцінки, втрат, курсової різниці тощо за 2012 рік становив 5,12 млрд дол. США, що складає 108,5 % від рівня відповідного періоду попереднього року [5].

Згідно з дослідженням І. Гайдуцького, Україна – одна з країн СНД, яка (після Росії і Казахстану) має найвищу інвестиційну привабливість для іноземних інвесторів за широким комплексом показників. Достатньо повний перелік інвестиційних переваг наводить В. Марцин. До таких показників можна віднести вигідне географічне положення, багаті природні та рекреаційні ресурси, кваліфіковану робочу силу та її надлишок, ненасичений ринок товарів і незадоволений попит населення, низьку конкурентоспроможність місцевих виробників і низький рівень їхньої інноваційності, достатній рівень розвитку інфраструктури, інвестиційну ненасиченість економіки [6].

За індексом глобалізації, який щорічно складається рейтинговою компанією та журналом Foreign Policy на основі 141 показника технологічного, економічного, соціального та політичного характеру, серед 72 країн світу, у яких проживає 90 % населення та виробляється 90 % ВВП, Україна посідає 43 місце. За індексом потенціалу залучення прямих іноземних інвестицій, який обчислює Конференція ООН з торгівлі та розвитку (ЮНКТАД), Україна – на 48 місці серед 141 обстежуваної країни.

Окремі вітчизняні та зарубіжні дослідники, а також міжнародні організації спробували підрахувати потенціал України в залученні прямих інвестицій. Так, за підрахунками Єліфанова А. О., щорічна потреба України в інвестиціях сягає 100 – 120 млрд дол. США, у той час як за оцінками Світового банку – 10 млрд дол. США. На думку Драгана І. В., обсяг залучених прямих іноземних інвестицій є лише невеликою часткою від того, що реально потребує Україна для реструктуризації й модернізації промисловості.

Україна дуже зацікавлена в іноземних інвестиціях, тому уряд вживає певні заходи, які спрямовані на збільшення притоку іноземного капіталу. У 2011 році в економіку України іноземні інвестори вклали 6 млрд 473,1 млн дол. прямих інвестицій, що на 8,13 % більше від показника за

2010 рік (5 млрд 986 млн дол.). Згідно з даними Державної служби статистики України, загальний обсяг внесених з початку інвестування в економіку України ноземних інвестицій на 31 грудня 2011 року становив 49 млрд 362,3 млн дол. Це доводить, що привабливість України для іноземних інвесторів зростає.

У десятку основних країн-інвесторів, на які припадає майже 81 % загального обсягу прямих інвестицій, входять: Кіпр – 8 201,7 млн дол. США, Німеччина – 6 580,8 млн дол. США, Нідерланди – 3 814,2 млн дол. США, Австрія – 2 564,8 млн дол. США, Сполучене Королівство – 2 348,5 млн дол. США, Російська Федерація – 2 061,5 млн дол. США, Франція – 1 589,6 млн дол. США, США – 1 381,5 млн дол. США, Британські Віргінські острови – 1 340,5 млн дол., США і Швеція – 1 256,4 млн дол. США.

До основних переваг інвестування в економіку України можна віднести: високий науково-освітній потенціал (потужна мережа університетів та науково-дослідних центрів); наявність кваліфікованої конкурентоспроможної робочої сили; стратегічно зручне географічне розташування; широко розвинена транспортна інфраструктура; велика кількість успішно реалізованих інвестиційних проектів провідних міжнародних компаній.

Можна зазначити, що на сьогодні в Україні частково створене сприятливе правове поле для іноземного інвестування. Законодавство України передбачає певні гарантії діяльності для інвесторів, до яких застосовується національний режим інвестиційної діяльності, тобто частково надано рівні умови діяльності з вітчизняними інвесторами.

Проте в Україні склався значний дисбаланс між великим потенціалом залучення іноземних інвестицій і реальними умовами його освоєння іноземними інвесторами. На сьогодні в Україні існує маса перешкод, які гальмують приплив прямих іноземних інвестицій.

За оцінками аналітиків, сьогодні Україна увійшла до списку найбільш ризикованих для інвесторів країн. Серед причин низького рівня залучення іноземного капіталу зарубіжні інвестори вказують, насамперед, на нестабільність правового поля їх діяльності в Україні. Це дійсно один з вагомих факторів сучасної ситуації щодо надходження прямих іноземних інвестицій, унаслідок дії якого український інвестиційний ринок програє в конкурентній боротьбі порівняно із такими самими ринками інших держав. Разом із тим необхідно врахувати й наявні особливості політики іноземних інвесторів, які негативно впливають на загальний рівень припливу прямих іноземних інвестицій до української економіки в цілому та їх розміщення на території країни зокрема. Відсутність зацікавленості іноземних інвесторів у внесках до об'єктів важкої промисловості є, зокрема, основною причиною зниження рівня прямих іноземних інвестицій у високоіндустріальних регіонах Донбасу та Придніпров'я порівняно з потенційними можливостями їх залучення.

Таким чином, з метою залучення й ефективного використання іноземних інвестицій доцільне формування стратегічних рішень щодо інвестиційної політики з урахуванням інвесторів обох сторін.

Для забезпечення розвитку економіки України, прискорення її інтеграції в європейську і світову економічні системи, забезпечення права приватної власності і права на підприємницьку діяльність утворено Раду вітчизняних та іноземних інвесторів при Президентові України.

Окрім того, для сприяння іноземним інвесторам у питаннях взаємодії з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування утворено Державне агентство з інвестицій та управління національними проектами України.

Комітетом з економічних реформ визначено проекти, реалізація яких матиме значний вплив на соціально-економічний розвиток країни, покращення якості життя громадян і підвищення рівня національної безпеки. Вони є практичною основою для здійснення економічних реформ у країні. Проекти мають обмежений термін реалізації (не більше 4 років), обмежений обсяг та не залежать від форм власності.

Тому для активізації інвестиційного процесу необхідне використання не тільки суто економічних і фінансових методів, але й відповідних елементів адміністративної системи, оскільки тільки фінансово-економічні методи в умовах нестабільної економіки не дають довгоочікуваних результатів, а вільні фінансові ресурси не спрямовуються в інвестиції, а вивозяться за межі України, у держави зі стабільнішою економікою і відносно високим рівнем доходу на інвестиційний капітал.

Основна увага загальнодержавної, у тому числі інвестиційної політики, повинна зосереджуватись на зближенні рівнів соціально-економічного розвитку регіонів через раціональне використання місцевих умов та ресурсів і активізацію відносин із зовнішнім середовищем для залучення іноземних інвестицій.

Наук. керієн. Бережна Н. І.

Література: 1. Затонацька Т. Поліпшення інвестиційної привабливості України очікується у найближчому часі [Електронний ресурс] / Т. Затонацька. – Режим доступу : <http://www.ndfi.minfin.gov.ua>. 2. Бланк І. А. Фінансовий менеджмент : учебный курс [Електронний ресурс] / І. А. Бланк. – Режим доступу : <http://institutiones.com/download/books/1227-finansovyy-menedzhment.html>. 3. Інвестиційний клімат в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mfa.gov.ua/netherlands/ua/29537.htm>. 4. Гайдуцький І. П. Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 4. – С. 47–62. 5. Боднар І. Р. Регіональна економіка / І. Р. Боднар. – 2009. – № 4. – С. 62–70. 6. Сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА В УКРАИНЕ: ПРИЧИНЫ И МЕТОДЫ БОРЬБЫ С НЕЙ

Аннотация. Рассмотрена одна из актуальнейших проблем сегодняшней экономики – теневой сектор. Представлен анализ проблематики данного феномена. Рассмотрены сущность и пути преодоления теневой экономики в Украине.

Анотація. Розглянуто одну з найактуальніших проблем сьогоденної економіки – тіньовий сектор. Наведено аналіз проблематики даного феномену. Розглянуто сутність та шляхи подолання тіньової економіки в Україні.

Annotation. The paper considers one of the most topical problems of today's economy, namely the informal sector. The problems of this phenomenon are analysed. The nature and the ways to overcome the shadow economy in Ukraine are considered.

Ключевые слова: теневая экономика, налог, доход, регулирование теневой экономики.

На протяжении веков все страны мира ведут бесконечную борьбу с теневой экономикой, исследуя причины ее возникновения и применяя различные методы для борьбы с ней. И все же мировой опыт свидетельствует о ее существовании. Как общественное явление теневая экономика присуща всем странам независимо от модели и уровня социально-экономического развития.

Исследованием данной проблемы занимались многие научные деятели, среди которых можно выделить следующих: В. Вишневский, Е. Воробьев, Б. Тимченко, А. Булатова и др.

Целью статьи является исследование проблемы теневой экономической деятельности в Украине и методов борьбы с ней.

Теневая экономическая деятельность – сложное и многогранное явление, которое в любых общественно-политических условиях существует и развивается. Резкий рост интереса к проблеме теневой экономики совпадает, как правило, по времени с кризисными тенденциями или затяжным экономическим спадом в ряде стран, в том числе и экономически развитых.

В развитых странах объемы теневого сектора составляют 5 – 12 % от ВВП, тем самым не оказывая значительного влияния на экономические и социальные процессы в стране. К сожалению, по масштабам теневого сектора Украина занимает одну из ключевых позиций не только на постсоветском пространстве, но и на территории Восточной и Центральной Европы. В зависимости от способа оценки, масштабы теневой экономики в украинском государстве колеблются в пределах от 40 до 80 % от ВВП.

Согласно законодательству Украины, "тенизация" экономики признана одной из главных угроз национальной безопасности государства. Ее стремительное распространение остается одной из ключевых проблем социально-экономического развития, решение которой должно стать объектом совместных усилий как государственной власти, так и ученых-теоретиков, исследователей-практиков.

Самыми распространенными видами теневой деятельности в Украине являются: проституция, торговля наркотиками, труд нелегальных мигрантов, азартные игры. К распространенным видам теневой деятельности относятся также незаконный возврат налога на добавленную стоимость, зарплаты "в конвертах" [1].

Согласно оценкам государственной налоговой службы, объем теневого сектора составляет как минимум 374 млрд грн в 2012 году. Этот объем по оценкам налоговиков, распределяется следующим образом: 170 млрд грн составляет зарплата в "конвертах", 100 млрд грн – доходы собственных активов – выведение безналичных средств в наличную форму или на инвалютные счета в иностранных банках, 35 млрд – неофициальные платежи, 45 млрд грн – основные средства, материальные ресурсы теневого сектора [2].

Сравнивая динамику (таблица) показателей уровня "тенизации" экономики Украины и стран ОЭСР (Организации экономического сотрудничества и развития – одной из ведущих экономических организаций мира, в которую входят 34 наиболее развитых государства), стоит отметить не только низкий уровень "тенизации" в странах ОЭСР, но и его стабильность [3].

Динамика уровня "тенизации" экономики в Украине и странах ОЭСР [2]

Страны	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Украина	20,1	19,4	19,9	19,7	19,3	18,5
Страны ОЭСР	29	35	40	38	34	34

Для уменьшения теневой экономики в Украине необходимо в первую очередь создать благоприятный инвестиционный и предпринимательский климат, а также усилить борьбу с коррупцией.

К направлениям снижения уровня тенизации экономики Украины необходимо отнести:

искоренение заинтересованности отдельных представителей государственного аппарата в существовании теневой экономики и в получении теневых доходов;

снижение налогового пресса;

обеспечение стабильности и сбалансированности законодательства;

остановка интеграции организованной преступности с субъектами экономической деятельности;

обеспечение защиты граждан и предприятий от посягательств преступных формирований и установления контроля криминальных структур за их деятельностью, а также правовой защиты субъектов экономической деятельности от злоупотреблений, притеснений, противодействия и вымогательств со стороны представителей различных структур уровней госаппарата;

повышение уровня оплаты труда всех категорий госслужащих и работников бюджетной сферы;

повышение морально-этических норм граждан и др.

Борьба с теневой экономикой сложна тем, что теневая экономика выполняет и положительную роль: создает рабочие места, которых недостаточно в условиях официальной экономики; является средством выживания и улучшения условий жизни многих граждан.

Теневая экономика – противоречивое явление, чем и объясняется существование большого количества разнообразных взглядов на возможное решение этой проблемы.

Подводя итоги, следует подчеркнуть, что на сегодняшний день теневая экономика достигла критической отметки. Это означает, что от налогов уклоняется почти половина предприятий. Для борьбы с этим явлением государству необходимо, в первую очередь, посмотреть на истоки, а именно на причины возникновения и роста теневой экономики, а не снижать ее рост новым Налоговым кодексом.

Научн. рук. Бережная Н. И.

Литература: 1. Киселева В. С. Мир современной науки / В. С. Киселева // Статистическая динамика теневой экономики. – 2012. – № 5. – С. 36–41. 2. Электронный архив журнала "Корреспондент" [Электронный ресурс] // Анализ проблемы теневой Украины. – 2012. – № 4. – С. 15. – Режим доступа : <http://korrespondent.net/business/markets/1031220>. 3. Чернов С. А. Проблемы современной экономики / С. А. Чернов // Элементы теневой экономики. – 2012. – № 2. – С. 38–47. 4. Пескова Д. Р. Евразийский международный научно-аналитический журнал / Д. Р. Пескова // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 2 (34). – С. 14–19. 5. Воробьев Е. Теневая экономика в условиях системного кризиса / Е. Воробьев // Экономика Украины. – 2008. – № 8. – С. 7–14.

УДК 334.722(477)

Фещенко С. С.

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Анотація. Проаналізовано розвиток підприємництва в Україні за останнє десятиліття і стан підприємництва в Україні. Визначено фактори, які негативно впливають на його розвиток, та запропоновано шляхи подолання цих факторів.



Аннотация. Проанализировано развитие предпринимательства в Украине за последнее десятилетие и состояние предпринимательства в Украине. Определены факторы, которые негативно влияют на его развитие, и предложены пути преодоления этих факторов.

Annotation. The development of entrepreneurship in Ukraine over the past decade and the state of entrepreneurship in Ukraine are analysed. The factors negatively affecting its development, and the ways to overcome these factors are determined.

Ключові слова: підприємництво, малий і середній бізнес, проблеми підприємництва.

Різні аспекти розвитку підприємництва в Україні досліджувалися та представлені у працях як закордонних, так і вітчизняних науковців, а саме: В. Виговської, З. Варналія, Г. П'ятницької, М. Харченко, Л. Лебедевої, Ю. Долгорукова та ін.

Мета статті – проаналізувати розвиток підприємництва в Україні за останнє десятиліття, визначити його недоліки та знайти шляхи вирішення цих недоліків.

Разом із тим чимало питань стосовно підприємництва в Україні на сьогодні залишаються ще недостатньо вивченими, що обумовлює необхідність подальшого розгляду цієї теми.

Підприємництво – це безпосередня самостійна, систематична, на власний ризик діяльність із виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг з метою отримання прибутку, яка здійснюється фізичними та юридичними особами, зареєстрованими як суб'єкти підприємницької діяльності в порядку, який встановлений законодавством [1].

Підприємництво робить ринкову економіку більш гнучкою, мобілізує фінансові та виробничі ресурси населення, воно є серйозним фактором структурної перебудови і забезпечення проривів науково-технічного прогресу, а також вирішує проблему зайнятості та інші соціальні проблеми ринкового господарства.

В умовах ринкової трансформації економіки України розвиток підприємництва має стати одним із найважливіших чинників соціально-економічного зростання. Однак стан справ в економіці України залишається вкрай складним. Українська економіка змушена долати наслідки планово-розподільної системи господарювання, її структурні деформації, витратний механізм ціноутворення та неконкурентоспроможність.

У розвинутих країнах з боку урядових органів першочергова увага приділяється малому підприємству. Через малі підприємства тут набагато легше впроваджувати нові технології у виробничо-промисловому комплексі, сільському господарстві, переробній промисловості та ін.

Малий і середній бізнес – це створення нових робочих місць, а також альтернатива найманій праці. Розвиток малого й середнього бізнесу є дуже важливим з погляду диверсифікованості структури економіки й формування середнього класу суспільства. На жаль, саме маленька частка сегмента малого і середнього бізнесу у ВВП (в Україні становить 11,4 %) свідчить про те, що держава не надає достатнього рівня підтримки підприємцям, а отже, не сприяє формуванню й зміцненню середнього класу.

Кількість суб'єктів малого та середнього підприємництва на 1 000 населення та кількість зайнятих на одному підприємстві в розвинених країнах ЄС порівняно з Україною у 2010 році наведено в таблиці.

Таблиця

Кількість суб'єктів малого та середнього підприємництва у розвинених країнах ЄС [2]

Показники	Населення	Кількість підприємств малого та середнього бізнесу на 1 000 одиниць населення			Кількість зайнятих на одному підприємстві осіб					
		3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	Усього	Мікро	СМП та ССП	Усього	Мікро	Малі	Середні	СМП та ССП	Великі
Бельгія	10,5	39	36	3	6	2	20	97	4	1 016
Велика Британія	61,0	25	22	3	12	3	18	100	6	1337
Іспанія	41,0	67	62	5	5	2	20	94	4	942
Італія	60,1	66	63	3	4	2	18	95	3	961
Німеччина	82,2	20	16	4	12	3	19	100	8	1 013
Португалія	10,7	81	77	5	4	2	19	95	3	746
Франція	64,5	36	33	3	6	2	20	101	4	1 113
Болгарія	7,7	34	31	3	8	2	20	108	6	727

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Естонія	1,3	32	26	6	10	3	20	113	8	593
Литва	3,5	35	31	4	8	2	20	97	6	723
Словакія	5,5	8	6	2	22	4	18	101	12	854
Словенія	2,0	47	44	3	6	2	19	104	4	725
Угорщина	10,0	56	53	3	4	2	19	103	3	873
Чехія	10,4	90	86	4	4	1	20	101	3	804
Норвегія	4,8	56	51	5	5	2	19	97	4	793
Україна	46,1	56	48	8	5	2	6	106	3	1 083

З даних, наведених у таблиці, можна побачити, що в країнах із розвинутою ринковою економікою створення оптимальної структури підприємств досягається пошуком раціонального поєднання підприємств різних розмірів. У цьому контексті комбінації великих, середніх підприємств у країні в кожній галузі укладаються залежно від національних особливостей, функцій у галузевому виробництві, специфіки технологій і ринкового попиту.

Хоча дані наведені за 2010 рік, ці пропорції зберігаються у європейських країнах багато років, рідко відхиляючись лише на одиницю в бік або збільшення, або зменшення цього показника. Тобто ці кількісні пропорції щодо кількості МСП на 1 000 населення є достатньо стійкими.

Насамперед, самостійне господарювання суб'єктів підприємницької діяльності активно впливає на формування конкурентного середовища. Адже кожен підприємець намагається зайняти свою нішу на ринку товарів чи послуг, прагне випускати потрібну і якісну продукцію, намагаючись тим самим привернути до себе споживача. Усе це перетворює мале підприємництво на своєрідний соціальний двигун економічного розвитку, надає ринковій економіці необхідної гнучкості і спонукає до зростання.

Значною мірою роль малого підприємництва полягає у вирішенні питання зайнятості, що виявляється, насамперед, у здатності малого та середнього бізнесу створювати нові робочі місця і поглинати надлишкову робочу силу. Особливо це стосується нинішнього стану справ як в Україні в цілому, так і в нашому регіоні зокрема. Адже в той час, коли відбувається процес скорочення робочих місць на великих підприємствах, малі фірми не тільки зберігають, але й створюють нові робочі місця.

До малого й середнього бізнесу можна зарахувати більше 90 % підприємств, зареєстрованих в Україні, але реальний внесок цих підприємств у ВВП близько 11 % [3]. У Європі цей показник вищий у кілька разів: у Польщі ця категорія підприємців дає до 50 % ВВП, у Данії, наприклад, суб'єкти малого бізнесу щорічно створюють 80 % національного продукту, в Італії – 60 %, а середній внесок таких підприємств у ВВП по всій Західній Європі – 63 – 67 % [4].

Аналіз стану та проблем розвитку малого бізнесу в Україні свідчить про те, що подальший розвиток ситуації без активного та позитивного втручання держави може призвести до згорання даного сектору економіки з відповідним загостренням економічних проблем та посиленням соціальної напруги. Тому виникає необхідність у дієвій державній політиці підтримки малого бізнесу.

Завдяки прийнятим нормативним актам, державній підтримці розвитку підприємницької діяльності в Україні станом на початок 2005 р. діяло 248 тис. малих підприємств. У них було зайнято 4 305 тис. осіб. Кабінет Міністрів України підрахував, що кількість малих підприємств за підсумками 2011 року склала 348,3 тис. одиниць, в 2012 році – 355,9 тис. підприємств, а у 2013 кількість зросте ще на 5 – 6 тис. [5]. Проте, як свідчить аналіз господарської практики, рівень розвитку підприємництва, особливо малого бізнесу, та його державна підтримка є ще недостатніми для подальшого розвитку вітчизняної економіки і не відповідають її можливостям.

Головними причинами гальмування розвитку малого підприємництва в Україні є: відсутність дієвого механізму реалізації державної політики щодо підтримки малого підприємництва; неймовірно важкий тягар оподаткування; низькі темпи та перекося в процесі реформування власності; відсутність належного нормативно правового забезпечення розвитку малого бізнесу; обмеженість або повна відсутність матеріальних фінансових ресурсів; недосконалість системи обліку та статистичної звітності малого підприємництва, обмеженість інформаційного та консультативного забезпечення.

Лівова частка українських малих та середніх підприємств працюють або у сфері торгівлі, або у сфері надання послуг. Діяльність, яка пов'язана з розвитком інновацій, менш популярна серед підприємців. Труднощі виникають через наявну в країні систему стандартизації, яка потребує додаткових коштів на складання технічних характеристик продукту, що стане базою для створення новачків.

Треба звільнити малі підприємства від податків на інвестиції, ввезені технології, потрібні податкові пільги на період становлення малого підприємства. Цілком очевидна необхідність у диференційованому податковому підході до підприємств різного профілю діяльності. Представники малого та середнього бізнесу у своїй діяльності випробовують практично ті ж ризики, що й будь-яке велике підприємство, при цьому його захищеність від таких ризиків фактично набагато менша.



Отже, проведений аналіз стану малого бізнесу в Україні дозволив зробити висновок, що сьогодні вкрай необхідно зосередитися на проблемі формування та вдосконалення правової бази розвитку підприємництва. Розв'язання наявних проблем його розвитку в Україні, створення належного середовища потребують докорінної переорієнтації державної політики розвитку підприємництва. Завдання полягає в тому, щоб суттєво розширити його роль і місце в економічному житті суспільства, тому формування та вдосконалення нормативно правової бази було і залишається провідним напрямом сприяння розвитку підприємництва в Україні.

Наук. керівн. Бережна Н. І.

Література: 1. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/69812>. 2. Діяльність малих підприємств у 2010 році. – К. : Держкомстат України. – 2011. – 182 с. 3. Официальный сайт АКИБ УкрСиббанк. – Режим доступу : www.ukrsibbank.com. 4. Держкомстат України. – Режим доступу : <http://www.kmi.gov.ua>. 5. Бех Н. Особливості розвитку та функціонування малого і середнього бізнесу в Україні / Н. Бех // Галицький економічний вісник. – 2010. – № 1 (26). – С. 16–18. 6. Виговська В. В. Малий бізнес України : сучасний стан і тенденції розвитку [Текст] / В. В. Виговська // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 1 (91). – С. 59–63.

Крюкова К. А.

УДК 336.761(477)

Студент 1 курсу
факультета международных экономических отношений ХНЭУ им. С. Кузнеця

СОСТОЯНИЕ ФОНДОВОГО РЫНКА УКРАИНЫ. ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация. Рассмотрена одна из самых актуальных тем – проблемы развития и становления фондового рынка Украины как неотъемлемой части финансовой системы страны, а также пути их решения.

Анотація. Розглянуто одну з найактуальніших тем – проблеми розвитку і становлення фондового ринку України як невід'ємної частини фінансової системи країни, а також шляхи їх вирішення.

Annotation. One of the most topical issues, namely the problems of development and establishment of the stock market of Ukraine is considered as an integral part of the financial system of the country and the ways of their solutions are studied.

Ключевые слова: рынок ценных бумаг, фондовая биржа, инвестиции, развитие фондового рынка.

Актуальность темы исследования обуславливается тем, что фондовый рынок Украины остается одним из самых слабых элементов финансовой системы, что тормозит развитие страны в целом. Многие ученые рассматривали вопросы развития фондового рынка как неотъемлемой части экономики, среди них: Р. Коуз, Д. Норт, Ф. Хайек, Э. Гери, В. Росси, С. Шривастана и другие.

Целью данной работы является рассмотрение состояния фондового рынка Украины как неотъемлемой части финансовой системы, проблем его развития и путей решения этих проблем.

Как известно, рынок ценных бумаг – это зеркальное отображение тех процессов, которые происходят в политической и экономической жизни страны. Именно поэтому необходимо приложить усилия и создать все необходимые условия для нормального функционирования фондового рынка Украины. Различные этапы переходного процесса требуют решений определенных задач, характерных для данного этапа. Главная сложность заключается в том, что сам фондовый рынок находится на этапе развития и становления. После провозглашения независимости в Украине начался процесс приватизации, который должен был привести к организованной торговле ценными бумагами за счет передачи населению акций бывших госпредприятий. Но этого так и не произошло. На сегодняшний день фондовый рынок Украины находится на этапе развития. С 2005 по 2007 гг. – Украинский фондовый рынок демонстрировал стабильность, далее период падения во

© Крюкова К. А., 2014

время мирового финансового кризиса в 2008 г. В 2010 г. фондовый рынок Украины восстановился, но после 2011 г. Наблюдается новое падение. Сегодня всем украинским биржам далеко до бирж в развитых странах: годовые объемы торгов на бирже ПФТС достигаются на Лондонской бирже за 2 часа. К примеру, годовой объем торгов на бирже ПФТС за 2012 г. – 89,5 млрд грн, а на Лондонской бирже за 24 мая 2013 было заключено сделок на сумму 48,6 млрд грн. На данный момент основные участники рынка прошли стадию формирования и довольно успешно работают. Динамика профессиональных участников рынка ценных бумаг указана в таблице.

Таблица

Динамика профессиональных участников рынка ценных бумаг в Украине [1]

Профессиональные участники	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Торговцы ценными бумагами	795	805	779	815	737	673	737	709	650
Хранители	161	180	214	256	297	372	381	393	360
Регистраторы	361	354	372	380	367	297	224	256	230
Компании по управлению активами	159	224	326	411	389	361	355	350	362
Депозитарии	1	2	2	2	3	2	2	2	2
Фондовые биржи	10	10	9	11	10	10	10	10	10

На современном этапе развития биржевой торговли в Украине существует еще много нерешенных проблемных вопросов, в том числе:

недостаточное предложение инструментов фондового рынка с приемлемыми для инвесторов характеристиками относительно доходности, рискованности, ликвидности и защищенности, а также относительно незначительным объемом инвестиционного капитала;

низкий уровень капитализации фондового рынка;

отсутствие эффективного механизма защиты прав инвесторов, сложность процедур реструктуризации и, как следствие, ограниченность вторичного рынка;

весьма низкий уровень прозрачности фондового рынка: информация о деятельности, которая доступна участникам рынка, не всегда достаточна, актуальна и объективна;

недостаточная развитость рынков базовых инструментов и несовершенное законодательное регулирование в этой сфере, которые обусловили фактическое отсутствие полноценного рынка деривативов;

сложность организации и проведения первичных публичных размещений финансовых инструментов на украинском фондовом рынке;

отсутствие охвата сегментом рынка производных финансовых инструментов валютного и товарного рынков, при том, что формирование справедливых цен на важные для экономики страны товары, такие, как энергоносители, зерно, металлы, продукция химической промышленности, дерево и т. п., невозможно без использования срочных инструментов.

Дальнейшее развитие фондового рынка зависит от конкретных мер государства в сфере развития финансовой системы.

Таким образом, развитие фондового рынка невозможно без реформирования многих составляющих рынка и устранения препятствий, которые мешают этому развитию. Государство должно принять следующие меры относительно:

1) увеличения капитализации, ликвидности и прозрачности фондового рынка путем:

- расширения предложения ценных бумаг с высокими инвестиционными характеристиками;
- улучшения информационной прозрачности фондового рынка Украины;
- усовершенствования принципов функционирования фондового рынка и внедрения новых

видов инструментов;

- содействия развитию и становлению мощных инвесторов;

2) усовершенствование рыночной инфраструктуры и обеспечения ее надежного функционирования путем:

- модернизации депозитарной системы;
- консолидации информационной и технологической биржевой системы фондового рынка;
- повышения требований к профессиональным участникам фондового рынка;

3) налогового и валютного стимулирования фондового рынка Украины путем:

• усовершенствования и оптимизации режима валютного регулирования операций с ценными бумагами в Украине;

- формирования благоприятного налогового климата для участников рынка.

Важность становления и развития фондового рынка как составляющего элемента финансового рынка сложно переоценить. Главная цель фондового рынка – привлечение инвестиционных



ресурсов для направления их на обновление и обеспечение дальнейшего роста производства. Украинский фондовый рынок развивается в правильном стремлении к организованной торговле ценными бумагами. При детальном изучении и достаточном освещении проблем и недостатков фондового рынка, а также при должном внимании государства к ним можно добиться относительно стабильного функционирования инструментария привлечения инвестиций в украинское производство, что является одной из главных задач, стоящих перед экономикой и поможет ей занять достойное место в мировом хозяйстве.

Научн. рук. Бережная Н. И.

Литература: 1. finmarket.ru. 2. О государственном регулировании рынка ценных бумаг в Украине : Закон Украины от 30.10.1996 г. № 418/96 ВР // Ведомости Верховной Рады Украины. – 2006. – № 51. – Ст. 292. 3. Дмитриева Е. В. Технический анализ рынка ценных бумаг / Е. В. Дмитриева, Е. В. Бережной. – СПб. : Изд. СПбГУЭФ, 2012. – 84 с. 4. Иванов В. Фондовый рынок / В. Иванов. – 2011. – 280 с. 5. <http://berg.com.ua/stock-markets/stock-exchanges-of-ukraine>. 6. <http://www.forex.ua>.

Білецька В. О.

УДК 005.71

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Досліджено сучасний стан українських підприємств у сфері використання ефективних організаційних структур. Встановлено критерії створення ефективної організаційної структури управління з використанням удосконалених взаємодоповнюючих методів. Наведено основні теоретичні аспекти побудови організаційної структури управління.

Аннотация. Исследовано современное состояние украинских предприятий в сфере использования эффективных организационных структур. Установлены критерии создания эффективной организационной структуры управления с использованием усовершенствованных взаимодополняющих методов. Приведены основные теоретические аспекты построения организационной структуры управления.

Annotation. The modern state of Ukrainian enterprises is investigated in the field of the use of effective organizational structures. The criteria for creation of an effective organizational structure of management are set, with the use of the improved complementary methods. Basic theoretical aspects over of construction of organizational management structure are brought out.

Ключові слова: владні повноваження, організаційна структура управління, рівень управління, організація.

У даний час багато компаній мають потребу в зміні організаційної структури. Головними причинами проведення подібних перетворень є бажання придбати нові активи або бізнес; прагнення виділити і продати непрофільні активи; необхідність адекватно реагувати на конкуренцію, що постійно загострюється; потреба в підвищенні керованості великою кількістю бізнес-одиниць і підрозділів.

Необхідно дати визначення деяким поняттям: організація є складною системою, що містить техніко-економічні і соціальні складові, що відображають індивідуальність і специфіку даної організації. Оскільки одним із головних завдань менеджменту є проектування організації як ефективної системи, то організаційна структура управління визначає ті рамки руху інформації й ухвалення управлінського рішення, в яких протікає управлінський процес будь-якої організації [1].

Структура управління є упорядкованою сукупністю зв'язків між ланками та працівниками, зайнятими рішенням управлінських завдань організації. Будь-яка організаційна структура будується на розподілі повноважень, відповідальності і підзвітності.

Владні повноваження – це офіційне право менеджера приймати рішення і розподіляти ресурси для їх виконання [2].

© Білецька В. О., 2014



Повноваження можуть підрозділятися на лінійні та функціональні, тобто в першому випадку менеджери мають формальне право управляти діями підлеглих осіб і контролювати їх, а в іншому випадку – менеджер може давати поради, рекомендації, консультації лінійним менеджерам. У кожній організації повноваження розподіляються по-різному. Вони можуть делегуватися, тобто коли владні повноваження менеджера передаються співробітникам, що займають позиції, які знаходяться нижче, включаючи виконавців. Під відповідальністю розуміється наявність обов'язку за рішенням завдань або виконанню певних видів діяльності.

Структура управління розглядається як необхідна форма реалізації функцій управління. Ключовими поняттями структур управління є елементи, зв'язки (стосунки), рівні і повноваження. Елементами організаційної структури управління можуть бути як окремі працівники (керівники, фахівці, службовці), так і служби або органи апарату управління, в яких зайнята та або інша кількість фахівців, що виконують певні функціональні обов'язки [3].

Організаційна структура управління – одне з ключових понять менеджменту, тісно пов'язане з цілями, функціями, процесом управління, роботою менеджерів і розподілом повноважень між ними і співробітниками організації. У рамках цієї структури протікає весь управлінський процес (рух потоків інформації і прийняття управлінських рішень), у якому беруть участь менеджери всіх рівнів, категорій і професійної спеціалізації [4].

Організаційна структура – це фундамент організації. Без правильно побудованої структури неможливий повноцінний розвиток як самої організації, так і її підрозділів. На жаль, упродовж багатьох років власниками й управлінцями підприємств України питанню правильної побудови організаційної структури приділялося недостатньо уваги.

Методи побудови організаційних структур управління, що застосовувалися до останнього часу, носили нормативний характер, недостатню різноманітність, використовувалися типові рішення, що призводило до механічного перенесення організаційних форм, що застосовувалися у минулому, в нові умови. Вихідні чинники формування структур розглядалися дуже вузько: чисельність персоналу замість цілей організації; постійний набір органів управління замість зміни їх складу і комбінації в різних умовах; застарілі схеми і структури штатів як усереднені показники існуючих організацій без аналізу їх недоліків і міри придатності.

Сьогодні при створенні організаційних структур застосовується системний підхід, який на практиці приводить до ефективнішого використання всіх ресурсів організації – матеріально-технічних, фінансових і трудових, що створює економічні переваги діяльності організації, що в сучасних умовах є головним чинником успіху. Особливе значення набуває виявлення і аналіз виникаючих проблем побудови і розвитку організації. Даний підхід передбачає вихідне визначення системи цілей організації, які обумовлюють структуру завдань і вміст функцій апарату управління [4].

Кінцевим критерієм ефективності при порівнянні різних варіантів організаційної структури є якнайповніше і стійкіше досягнення цілей, поставлених у сфері виробництва, економіки, технічного прогресу і соціального розвитку. Доцільно використовувати набір нормативних характеристик апарату управління: його продуктивність при переробці інформації; оперативність ухвалення управлінських рішень; надійність апарату управління, що виражається як виконання рішень у рамках встановлених термінів і ресурсів; адаптивність і гнучкість, що характеризуються здатністю своєчасного виявлення організаційних проблем і відповідною перебудовою роботи.

Проектування організаційних структур управління здійснюється на основі таких основних взаємодоповнюючих методів:

- 1) аналогія;
- 2) експертно-аналітичний метод;
- 3) структуризація цілей;
- 4) організаційне моделювання [5].

Слід коротко охарактеризувати дані методи.

Метод аналогій полягає у вживанні організаційних форм і механізмів управління існуючих організацій щодо проєктованої організації.

До методу аналогій відносяться вироблення типових структур управління існуючими організаціями щодо проєктованої організації, а також управління виробничо-господарськими організаціями і визначення кордонів і умов їх вживання.

Експертно-аналітичний метод полягає в обстеженні й аналітичному вивченні організації, яке проводять кваліфіковані фахівці з тим, щоб виявити специфічні особливості, проблеми в роботі апарату управління, а також виробити раціональні рекомендації з його формування або перебудови, виходячи з кількісних оцінок ефективності організаційної структури, раціональних принципів управління, висновків експертів, а також узагальнення й аналізу найбільш передових тенденцій у сфері організації управління.

Метод структуризації цілей передбачає вироблення системи цілей організації і подальший аналіз організаційних структур із точки зору їх відповідності системі цілей.

Метод організаційного моделювання є розробкою формалізованих математичних, графічних, машинних та інших відображень розподілу повноважень і відповідальності в організації, таких, що є базою для побудови, аналізу й оцінки різних варіантів організаційних структур.

Вибір методу вирішення тієї або іншої організаційної проблеми залежить від її характеру, а також від можливостей для проведення відповідного дослідження, що визначається наявністю його методики, необхідній інформації, а також кваліфікацією розробників системи і термінами представлення рекомендацій [5].



Зміст процесу формування організаційної структури значною мірою універсальний. Він включає формулювання цілей і завдань, визначення складу і місця підрозділів, їх ресурсне забезпечення (включаючи чисельність тих, що працюють), розробку регламентуючих процедур, документів, положень, що закріплюють і регулюють форм, методів, процесів, які здійснюються в організаційній системі управління. Цей процес можна розділити на три стадії:

- 1) формування загальної структурної схеми апарату управління;
- 2) розробка складу основних підрозділів і зв'язків між ними;
- 3) регламентація організаційної структури.

На першій стадії визначаються головні характеристики організації і напряму, за якими має бути здійснене детальніше проектування як організаційної структури, так й інших найважливіших аспектів системи.

Основна особливість другої стадії процесу проектування організаційної структури управління полягає в тому, що передбачається реалізація організаційних рішень не лише в цілому за великими лінійно-функціональними і програмно-цільовими блоками, але і за самостійним (базовими) підрозділами апарату управління, розподілом конкретних завдань між ними і побудова внутрішньо-організаційних зв'язків.

Третя стадія передбачає розробку кількісних характеристик апарату управління і процедур управлінської діяльності. Вона включає:

визначення складу внутрішніх елементів базових підрозділів (бюро, груп і посад); визначення проектної чисельності підрозділів, трудомісткості основних видів робіт і кваліфікаційного складу виконавців; розподіл завдань і робіт між конкретними виконавцями; встановлення відповідальності за їх виконання; розробку процедур виконання управлінських робіт у підрозділах у тому числі на основі автоматизованої обробки інформації; розробку порядку взаємодії підрозділів при виконанні взаємозв'язаних комплексів робіт; розрахунки витрат на управління і показників ефективності апарату управління в умовах проекрованої організаційної структури [6].

Також необхідно виділити показники, що використовуються при оцінках ефективності апарату управління і його організаційної структури, вони можуть бути розбиті на такі три взаємозв'язані групи.

1) група показників, що характеризують ефективність системи управління, виражаються через кінцеві результати діяльності організації і витрати на управління;

2) група показників, які характеризують зміст і організацію процесу управління, у тому числі безпосередні результати і витрати управлінської праці;

3) група показників, що характеризують раціональність організаційної структури та її техніко-організаційний рівень, які можуть використовуватися як нормативні при аналізі ефективності проєктованих варіантів організаційних структур [4].

На підставі сказаного можна зробити висновок, що організаційна структура управління для кожної організації є різною. Вона може складатися з різних елементів, функцій, характерних для певної організації згідно з її цілями діяльності.

Побудова організаційної структури управління є невід'ємною складовою в організації як на етапі створення організації, так і при зміні існуючої структури. Ефективність організаційної структури визначається різним набором критеріїв. Для оцінки ефективності управління важливо визначити відповідність системи управління та її організаційної структури об'єкта управління. Важливо те, що ефективність організаційної структури виражається в збалансованості складі функцій і цілей управління, повноті та цілісності процесів управління, відповідності чисельності і складу працівників об'єму і складності робіт, повноті забезпечення виробничо-технологічних процесів необхідною інформацією, забезпеченості процесів управління технологічними засобами з урахуванням їх номенклатури, потужності і швидкодії.

Наук. керівн. Єрмоленко О. А.

Література: 1. Книшова Е. Н. Менеджмент : учебн. пособ. / Е. Н. Книшова. – М. : ФОРУМ ; ИНФРА-М, 2005. – 304 с. 2. Костин В. А. Основы менеджмента : учебн. пособ. / В. А. Костин, Т. В. Костина. – Екатеринбург, 2007. – 204 с. 3. Румянцева З. П. Общее управление организацией. Теория и практика : пособие / З. П. Румянцева. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 304 с. 4. <http://ego.uara.ru/issue/2010/02/08/>. 5. Джекина І. Ефективність управлінської діяльності і принцип "золотого перетину" / І. Джекина, Г. Поташева // Проблеми теорії і практики управління. – 2009. – № 1. С. 82–87. 6. Мильнер Б. З. Теория организации : пособие / Б. З. Мильнер. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 864 с. 7. Основы менеджмента / под ред. А. И. Афоничкина. – СПб. : Питер, 2007. – 528 с. 8. Вершигова Е. Е. Менеджмент : учебн. пособ. / Е. Е. Вершигова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 283 с. 9. Киржнер Л. А. Менеджмент организаций : учебн. пособ. / Л. А. Киржнер, Л. П. Киенко. – М. : КНТ, 2009. – 688 с. 10. Управление проектом. Основы проектного управления : учебник / под ред. проф. М. Л. Разу. – М. : КНОРУС, 2006. – 768 с. 11. Управление инновационными проектами : учебн. пособ. / под ред. проф. В. Л. Попова. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 336 с. 11. Бурганова Л. А. Теория управления : учебн. пособ. / Л. А. Бурганова – М. : ИНФРА-М, 2009. – 160 с.

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ РОБІТНИКІВ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Розглянуто теоретичні та практичні аспекти підвищення кваліфікації працівників на вітчизняних сільськогосподарських підприємствах. Обґрунтовано роль підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу сільськогосподарських підприємств у забезпеченні його ефективного використання. Визначено найбільш придатні для використання на сільськогосподарських підприємствах види підготовки персоналу.

Аннотация. Рассмотрены теоретические и практические аспекты повышения квалификации работников на отечественных сельскохозяйственных предприятиях. Обоснована роль подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала сельскохозяйственных предприятий в обеспечении его эффективного использования. Определены наиболее пригодные для использования на сельскохозяйственных предприятиях виды подготовки персонала.

Annotation. The theoretical and practical aspects of training employees on domestic farms were studied. The role of training, retraining and advanced training of farm personnel to ensure its effective use was substantiated. The most suitable kinds of training for use on farms were identified.

Ключові слова: підвищення кваліфікації, сільськогосподарське підприємство, перепідготовка кадрів.

Сьогодні перед сільським господарством постає питання різкого підвищення продуктивності праці, оскільки проблема забезпечення населення продуктами харчування виходить на перший план. Зараз невірний ефект діяльності підприємств залежить вже не стільки від забезпечення робочою силою, скільки від того, що за людина стоїть на кожному робочому місці, чи добре вона знає свою справу, з яким настроєм працює, і навіть від того, як організоване її життя в неробочий час.

Вивченням даного питання займалися такі вчені, як: Єгоршин А. П., К. Платонов, А. Басса, Абрамова В. Н., Лосова О. А., В. Гербачевський, А. Даркі, О. Ліпман, Я. Стреляя, Р. Шуберт, А. Ясингер. Усі ці вчені приділяли увагу розробці різноманітних методів та принципів підвищення кваліфікації працівників. Проте питання щодо їх впливу на ефективність використання персоналу не отримали достатнього розгляду.

Мета даної роботи полягає в обґрунтуванні ролі підвищення кваліфікації персоналу в забезпеченні його ефективного використання на сільськогосподарських підприємствах.

У рамках даної мети поставлені такі завдання:

узагальнити теоретичні аспекти поняття "підвищення кваліфікації" та її види;
визначити потребу сільськогосподарських підприємств у підвищенні кваліфікації їх працівників;

сформулювати завдання у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

Сучасна дійсність диктує жорсткі вимоги до ринку праці. Професіонал завжди повинен залишатися професіоналом.

Для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, професіонал будь-якого рівня і спеціалізації повинен постійно поглиблювати свої теоретичні знання, набувати і відпрацьовувати вже отримані навички. Керівництво організацій і самі фахівці повинні бути зацікавлені у підвищенні освітнього рівня, оскільки наявність фундаментальних знань і практичних вмінь забезпечує ефективну діяльність будь-якого підприємства або організації.

Самостійно освоїти всі аспекти професії досить важко, тому курси підвищення кваліфікації – оптимальне рішення проблеми [1].

Підвищення кваліфікації – це навчання, спрямоване на підтримку і вдосконалення професійного рівня, знань і вмінь персоналу. Для цього організуються виробничі курси, курси цільового характеру, школи передового досвіду і методів праці [2]. Згідно з пунктом 2.2 Положення № 127 "Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві", затвердже-



ного наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України 26 березня 2001 року № 127/151, професійне навчання кадрів на виробництві буває таких видів:

- первинна професійна підготовка робітників;
- перепідготовка робітників;
- підвищення кваліфікації робітників;
- підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців.

Первинна професійна підготовка робітників проводиться для осіб, які зараховані на роботу на підприємство учнями та раніше не мали робітничої професії. Таке професійно-технічне навчання забезпечує рівень професійної кваліфікації нових працівників, потрібний для продуктивної професійної діяльності.

Перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які здобули первинну професійну підготовку. Перепідготовка проводиться задля навчання робітників, що вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням чи реорганізацією підприємства тощо; задля розширення їх професійного профілю; якщо треба змінити професію через брак роботи, яка відповідає професії робітника, або в разі втраченої здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання працівників, що дає можливість розширювати й поглиблювати раніше здобуті професійні знання, вміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг.

Згідно з пунктом 2.5 Положення № 127 підвищення кваліфікації робітників може здійснюватися за такими формами:

виробничо-технічні курси – призначені для підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань робітників, їх навичок та вмінь до рівня, що відповідає вимогам виробництва за професією, якою вони вже володіють. Успішне закінчення курсів є останньою умовою для присвоєння робітникам вищого кваліфікаційного розряду (класу, категорії, групи) та професійного зростання;

курси цільового призначення – тут робітники вивчають нове обладнання, вироби, товари, матеріали, послуги, сучасні технологічні процеси, засоби механізації та автоматизації, що використовуються на виробництві, правила та вимоги їх безпечної експлуатації, технічну документацію, ефективні методи організації праці тощо.

Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців проводиться для вдосконалення знань, вмінь та навичок за наявною спеціальністю, оволодіння функціональними обов'язками, основами менеджменту, маркетингу, вдосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо.

Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців може відбуватися як:

- спеціалізація;
- довгострокове підвищення кваліфікації;
- короткотермінове підвищення кваліфікації;
- стажування [3].

Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на підприємстві з одного боку повинна швидко реагувати на зміну потреб виробництва в робочій силі, а з іншого – надати працівникам можливість для навчання відповідно до їх інтересів [4]. Усвідомивши необхідність підготовки кваліфікованих кадрів, кожне підприємство повинно прийняти рішення про напрямки підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу. Щодо сільськогосподарського підприємства, то, на думку автора доцільними є такі види підготовки:

вузькоспеціалізована підготовка кадрів, що орієнтована на короткострокову перспективу і має відношення до відповідних робочих місць;

підготовка кваліфікованих кадрів широкого профілю, орієнтована на підвищення внутрішньовиробничої мобільності працівника, рівня його готовності та здібності до зміни праці, освоєння нових сфер;

підготовка кваліфікованих кадрів, орієнтована на особу працівника і призначена стимулювати розвиток людських якостей і зрілості працівника. У цій підготовці на перший план висувається розвиток таких людських якостей, як впевненість в собі, критичне сприйняття, комунікабельність.

Перший варіант дає певний ефект нетривалий час і, з точки зору працівника, сприяє збереженню його робочого місця. Другий є достатньо ефективним з економічної точки зору, але зростання позавиробничої мобільності працівника становить певний ризик для самої організації.

Внутрішньофірмові системи підготовки кадрів, як правило, широкомасштабні, довгострокові і комплексні [5].

Тож перед системою управління персоналом на підприємстві постають такі завдання у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення їх кваліфікації:

- вироблення стратегії у формуванні кваліфікованих кадрів;
- визначення потреб у навчанні кадрів за окремими його видами;
- правильний вибір форм і методів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови якісного навчання;

вишукування коштів для фінансування всіх видів навчання в необхідній кількості і з необхідною якістю [6].

У результаті можна сказати, що перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників зараз повинні мати безперервний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності через певні проміжки часу. Для ефективності безперервного навчання потрібно, щоб працівники були в ньому зацікавлені.

Для забезпечення конкурентоспроможності в сільськогосподарських підприємствах кожному суб'єкту господарювання необхідні професіонали в цих галузях. Можливим, хоча і не єдиним шляхом поліпшення забезпеченості галузі працівниками могла б бути добре поставлена діяльність служб управління персоналом.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Інтернет-портал. – Режим доступу : http://referz.ru/zachem_nuzhny_kursy_povysheniya_kvalifikacii.html. 2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с. 3. Хамайдюк О. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників [Електронний ресурс] / О. Хамайдюк // Журнал "ДОВІДНИК КАДРОВИКА". – 2008. – № 10. – Режим доступу : <http://kadrovik.ua/content>. 4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 512 с. 5. Бурда Н. В. Роль підвищення кваліфікації персоналу підприємства в його ефективному використанні [Електронний ресурс] / Н. В. Бурда. – Режим доступу : <http://archive.nbuv.gov.ua>. 6. Електронна бібліотека. – Режим доступу : <http://allbest.ru>. 7. Положення № 127 "Положення про професійне навчання працівників на виробництві" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

УДК 331.4

Артюх І. С.

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

МЕТОДИКА ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

Анотація. Розглянуто сутність поняття "якість трудового життя", запропоновано методику підвищення рівня якості трудового життя шляхом розробки технології покращення життя людини в процесі трудової активності.

Аннотация. Рассмотрена сущность понятия "качество трудовой жизни", предложена методика повышения уровня качества трудовой жизни путем разработки технологии улучшения жизни человека в процессе трудовой активности.

Annotation. The paper considers the essence of the concept of quality of working life, the methods of improving the quality of working life by developing technologies to improve people's life in the work activity.

Ключові слова: якість трудового життя, методика покращення якості трудового життя, вибір пріоритетних напрямів.

Конкурентоспроможність вітчизняних підприємств залежить від якості використання їх стратегічного потенціалу, основу якого складають людські ресурси. Взагалі процес праці робітників спрямований на отримання підприємством результату у вигляді прибутку. У свою чергу, роботодавець має спрямовувати свої дії на забезпечення гідних умов праці для персоналу, таким чином покращуючи якість трудового життя (ЯТЖ) найманих працівників. Насамперед, доцільно обрати методичний підхід до підвищення якості трудового життя, тобто розробити послідовність дій, які в подальшому будуть націлені на кінцевий результат – підвищення рівня ЯТЖ. Даний процес є важливою сходинкою на шляху створення умов гідної праці, адже він допомагає конкретно визначити етапи, яких потрібно дотримуватися задля послідовного, логічного та ефективного впровадження заходів, спрямованих на покращення стану якості трудового життя найманих працівників.

Питаннями якості трудового життя, а зокрема її покращенням займалися закордонні та вітчизняні вчені, а саме: Ньюстром Дж. В., Л. Портер, Грیشнова О. А., Сгоршин А. П., Колот А. М., Комаричина В. В., Лісогор Л. С., Пономаренко В. С., Романова Н. В. та ін. [1 – 9].

Так, Грیشнова О. А. визначає якість трудового життя як систематизовану сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають

змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей – інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо [3]. З метою розвитку цих здібностей пропонується впровадження на підприємствах технології покращення якості трудового життя (рисунок).

Перший етап – організаційне забезпечення покращення якості трудового життя на підприємстві. Задля впевненості в роботі створюваного проекту йому необхідно дати назву, наприклад – "Висока якість трудового життя кожному". Для реалізації заходів покращення доцільно створити групу працівників, які б займалися даними питаннями. З метою економії коштів пропонується створити групу з 9 осіб зі штату підприємства, які тим чи іншим чином мають відношення до питань якості трудового життя. Кожен учасник створеної групи повинен мати свої обов'язки, виконання яких приведе до досягнення загальної цілі проекту.

Так, наприклад, спеціаліст із охорони праці займається питаннями створення для всіх працівників підприємства гідних умов праці, які відповідали б санітарно-гігієнічним нормам, та не завдавали шкоди здоров'ю та життю працюючих. Також у його обов'язки входить контроль за підтриманням створених умов. Важливим напрямом його роботи є забезпечення працівників соціально-побутовою інфраструктурою.

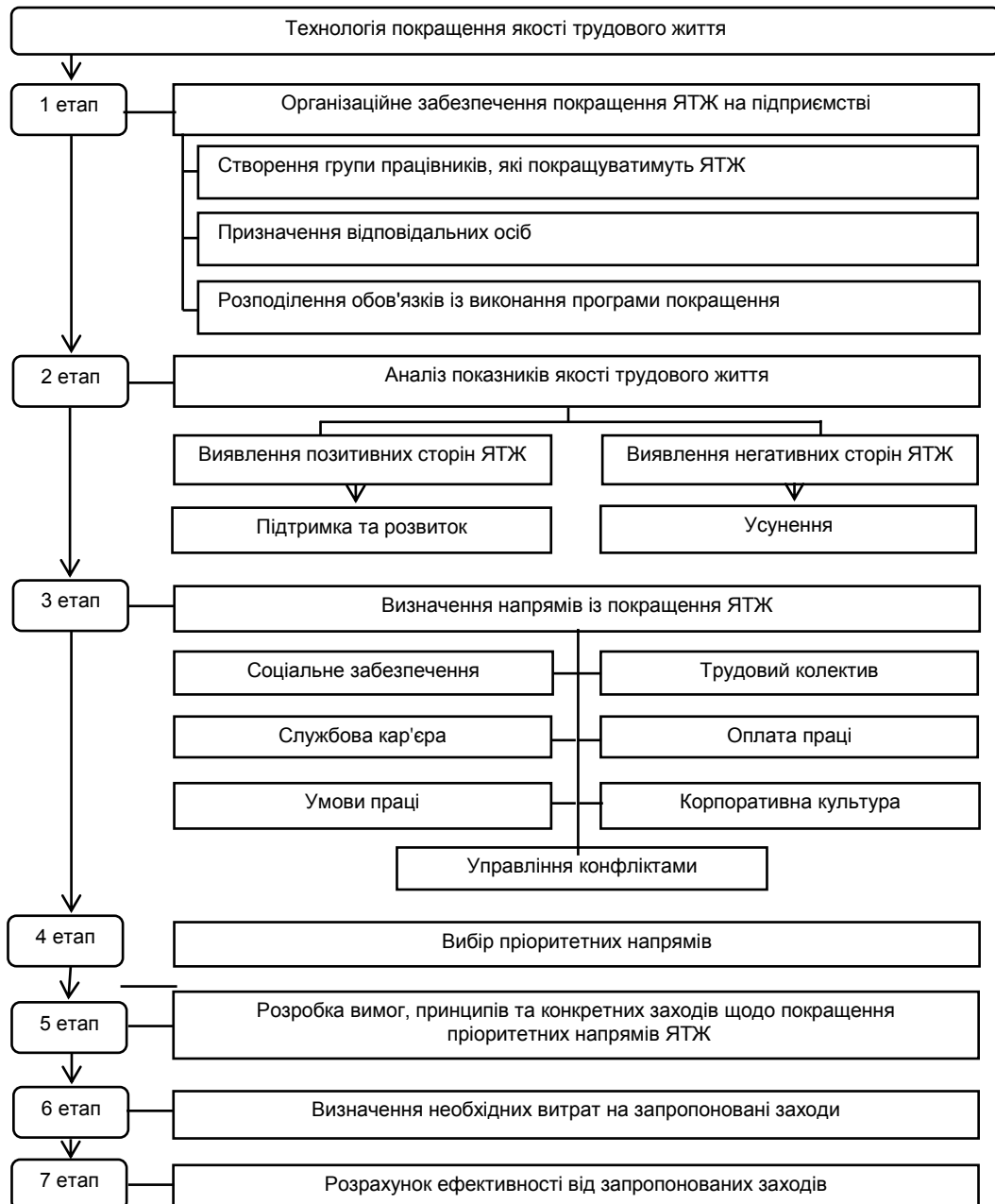


Рис. Технологія покращення якості трудового життя на підприємстві



На менеджера з персоналу покладені такі зобов'язання: відслідковування необхідності проведення навчання та підвищення кваліфікації працівників за рахунок підприємства, розробка типових моделей кар'єри та інформування персоналу про можливі перспективи у сфері професійного зростання в рамках підприємства, відповідальність за забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі. При виникненні особливо напруженої ситуації в трудовому колективі доцільно залучити спеціаліста у вирішеннях схожого роду питань. Це може бути психолог або фахівець з управління конфліктами. На сьогоднішній день залучення таких спеціалістів потребує значних фінансових витрат, тому основним завданням відповідального за дану сферу діяльності є недопущення виникнення гостроконфліктних ситуацій в колективі.

На економіста покладено вирішення питань, що стосуються нарахування і виплати заробітної плати та надання соціальних гарантій, пільг і благ. Також економіст бере участь у розрахунках витрат на всі наведені заходи щодо покращення стану якості трудового життя найманих працівників.

Другий етап – аналіз показників якості трудового життя. Даний етап передбачає аналіз результатів, отриманих у ході розрахунків, якими займається працівник, який найтісніше пов'язаний з роботою з персоналом (наприклад, працівник відділу кадрів). Його завданням буде зібрати всі матеріали та документи, необхідні для розрахунку показників якості трудового життя. У нагоді стануть документи з бухгалтерії, планово-економічного відділу, відділу статистики та відділу кадрів, консультація спеціаліста з охорони праці.

Доцільно також провести анкетування працівників щодо їхньої оцінки стану якості трудового життя на підприємстві. Чим більше осіб візьмуть участь в анкетуванні, тим більш об'єктивними будуть результати. За результатами анкетування можна виявити, в яких саме сферах трудового життя є проблеми та недоліки, які потребують усунення.

Розрахунок коефіцієнтів ЯТЖ та результати анкетування мають приблизно співпадати, але варто враховувати, що вихідні дані для розрахунку показників задокументовані, в той час коли відповіді анкетування носять більш суб'єктивний характер. З іншого боку, деякі показники навпаки мають більшу частку вірогідності за результатами анкетування. Тому при визначенні загального рівня якості трудового життя найманих працівників доцільно співвідносити результати за обома методами оцінки. За результатами аналізу виявляються позитивні та негативні сторони ЯТЖ на підприємстві.

Третій етап – визначення напрямів щодо підвищення рівня ЯТЖ. Покращення передбачає підтримку та розвиток позитивних напрямів та вирішення проблем стосовно негативних напрямів. Насамперед, необхідно приділити увагу тим аспектам якості трудового життя, якими працівники в ході анкетування були найменш задоволеними.

Після виділення основних проблемних місць якості трудового життя найманих працівників, необхідно звернути увагу, що з них можна обрати найбільш важливі – пріоритетні напрями, які повинні бути вирішені першочергово і які мають найбільший вплив на загальний стан ЯТЖ. Так, четвертий етап – вибір пріоритетних спрямувань.

П'ятий етап передбачає розробку вимог, принципів та конкретних заходів щодо покращення пріоритетних напрямів ЯТЖ.

Безумовно, будь-які нововведення, впровадження заходів, тим більше які стосуються покращення, передбачають затрати ресурсів. Отже, шостим етапом розробки технології покращення якості трудового життя є визначення необхідних витрат на запропоновані заходи. Сюди слід зарахувати як грошові витрати, так і затрати часу.

Підсумковим сьомим етапом є розрахунок ефективності від запровадження запропонованих заходів, який дозволить оцінити доцільність нововведень, що сприяють покращенню рівня якості трудового життя працівників.

Отже, покращення стану якості трудового життя найманих працівників, перш за все, передбачає розробку послідовності дій, виконання яких приведе до систематизованого та організованого покращення рівня ЯТЖ працівників підприємства.

Наук. керівн. Лаптев В. І.

Література: 1. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Дж. В. Ньюстром. – СПб. : Питер, 2000. – 341 с. 2. Портер Л. В. Изучение осознанной необходимости удовлетворения в управлении / Л. В. Портер // Журнал прикладной психологии. – К. : Промінь, 1961. – № 45. – С. 1–10. 3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2009. – 390 с. 4. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учебн. пособ. / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 320 с. 5. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с. 6. Комаричина В. В. Оцінка рівня якості трудового життя / В. В. Комаричина. – Х. : ИНЖЕК, 2005. – 365 с. 7. Лісогор Л. С. Якість трудового життя: чинники впливу та напрями покращення / Л. С. Лісогор / Демографія та соціальна економіка. – К. : Магнолія, 2012. – № 2 (18). – С. 43–50. 8. Пономаренко В. С. Рівень і якість життя населення України / В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ф. В. Узунов. – Х. : ИНЖЕК, 2003. – 226 с. 9. Романова Н. В. Механізм управління якістю трудового життя : автореферат дис. канд. екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Н. В. Романова. – Донецьк, 2006. – 19 с.

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗНАЧЕННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Анотація. Розглянуто сутність, зміст та основні проблеми нормування праці робітників на сучасному етапі розвитку.

Анотация. Рассмотрены сущность, содержание и основные проблемы нормирования труда рабочих на современном этапе развития.

Annotation. The article considers the essence and main problems of current regulation of labor of workers.

Ключові слова: норма праці, нормування праці, планування та організація виробництва, оплата праці.

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що нормування праці є невід'ємним елементом системи управління персоналом організації. Пов'язано це, перш за все, з необхідністю підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників, оптимізації їх чисельного та професійного складу.

Дослідженню управлінської діяльності в галузі нормування, організації та оцінки управлінської праці на підприємствах присвячені праці Анісімова О. С., Горшкової Л. Н., Гребньова Є. Т., Дятлова В. А., Жигалова В. Т., Зоткіна Н. С., Зудіної Л. Н., Малініна С. В., Омельченко І. Б., Паршина Н. М., Пилипенко С. Н., Потуданської В. Ф., Смирнова К. А., Семенченко А. В., Пономаренка В. С., проте на цьому розгляд та вивчення даної теми не припиняється.

Метою даної статті є уточнення сутності, змісту та основних проблем нормування праці робітників у сучасних економічних умовах.

Нормування праці є складовою і невід'ємною частиною системи управління будь-якого підприємства чи організації і включає визначення необхідних витрат часу як працівниками, так і колективами (бригадами) на виготовлення продукції, надання послуг та виконання на цій основі встановлених норм роботи.

Норми витрат праці виконують організаційні, технічні, планові, економічні та соціальні функції. За допомогою норм праці розраховується ступінь завантаження обладнання і кожного робочого місця, використання виробничих можливостей, плануються обсяги виробництва, визначається необхідна кількість персоналу за професіями, спеціальностями та кваліфікаціями, а також низка інших технічно-економічних показників.

Норма праці є тією першоосновою, з якої починається і на якій ґрунтується весь процес планування праці і виробництва: на основі норм праці розраховують трудомісткість виробничої програми, визначають необхідну чисельність персоналу і його структуру на підприємстві, розраховують економічну ефективність науково-технічних та організаційних нововведень тощо.

Діяльність щодо нормування праці в управлінні персоналом є комплексною і дає можливість вирішувати суміжні завдання. Основні цілі нормування:

- планування виробництва та визначення потреби в персоналі (якість і кількість);
- розрахунок витрат на заробітну плату;
- оцінка зміни продуктивності, ефективності виробництва.

Завдання нормування праці [1]:

- 1) встановлення витрат часу на одиницю продукції;
- 2) розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу;
- 3) проведення аналізу виконання норм праці для розкриття резервів виробництва і продуктивності праці;
- 4) запровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці.

Нормування праці на підприємствах виконує важливі функції, оскільки є основою організації заробітної плати, оскільки норми витрат робочого часу одночасно стають і ступенем винагороди за працю, маючи тісний зв'язок із тарифною системою. Встановлення норм праці має на меті гарантувати певну продуктивність праці, а працівнику певний рівень заробітної плати. За виконанням норм праці оцінюється трудова діяльність кожного працівника й оплачується його праця.

Науково обґрунтовані норми праці дозволяють оцінити результати трудової діяльності кожного працівника, колективу. Встановлення норм праці на окремі види робочих процесів і операцій

дозволяє розрахувати і витримувати необхідні кількісні та якісні пропорції між робочими місцями, цехами, виробництвами, що сприяє зростанню продуктивності праці.

Нормування визначає, яку методичну і розрахункову основу обрано для встановлення норм витрат праці тим чи іншим засобом. Встановлення норм праці відбувається за допомогою певних методів, що наведені на рисунку.

Аналітичний	Досвідно-статистичний
<ul style="list-style-type: none">• Розрахунок на основі досліджень робочого часу.• Розрахунок на основі використання нормативів із праці.• Розрахунок за типовими нормами та емпіричними формулами	<ul style="list-style-type: none">• Розрахунок на основі порівняння.• Розрахунок на основі досвіду.• Розрахунок на основі сумарних спостережень

Рис. Методи нормування праці

Аналітичний (або технічний) метод нормування праці передбачає визначення норм праці в процесі роботи за допомогою хронометражу і фотографії робочого дня. Цей метод нормування праці дає можливість обґрунтувати техніко-економічні показники діяльності підприємства.

Досвідно-статистичний метод нормування праці базується на звітних даних про фактичний випуск продукції за минулий період часу (квартал, рік). Вартість виробленої продукції ділиться на кількість людино-днів або людино-годин. Розрахована таким чином норма виробітку показує продуктивність праці в обраному минулому періоді. Цей метод широко застосовується на підприємствах середнього масштабу і в організаціях, які суміщують торговельні та виробничі функції [2].

Нормування необхідно при будь-якій формі власності, при будь-якому виробничому і трудовому процесі. Слід зазначити, що при переході до ринкової економіки підвищується об'єктивна необхідність нормування праці як однієї з важливих ланок економічного механізму, що визначає ефективність діяльності підприємств. Доходи роботодавців від основної діяльності підприємств і заробітна плата найманих працівників прямо залежать від обсягу виробленої та реалізованої продукції, від її ціни і собівартості, тому і ті, й інші зацікавлені у збільшенні кількості товарів, що поставляються на ринок, розширенні їх асортименту, підвищенні їх привабливості для споживачів як за якістю, так і за ціною. Цього можна досягти лише використовуючи механізм нормування праці, направлений на підвищення його ефективності, тобто збільшуючи результати праці щодо витрат на їх досягнення [3].

За об'єктивних науково-визначних норм праці у працівника, що реалізує свої трудові здібності, підвищуються інтерес у більш ефективному використанні робочого часу.

Без нормативного регулювання робочого часу за тривалістю, ступенем напруженості (інтенсивності), організації раціонального використання трудових витрат не можуть відбутися ринкові відносини всередині підприємства будь-якої форми власності та структури управління.

Для вдосконалення нормування праці потрібно здійснити комплекс заходів, охоплюючи порядок із власне нормуванням також і питання планування виробництва праці та її оплати. Необхідно посилити матеріальну зацікавленість працюючих у роботі за прогресивними нормами, а саме розширити сферу застосування підвищених розцінок при роботі за нормами; вдосконалити методи встановлення норм та організацію роботи зі встановлення норм та нормативів, запровадження їх у виробництво. Проводячи роботу з удосконалення нормування праці, слід виходити з того, що розширення нормування не є головним завданням. Воно буде давати ефект лише тоді, коли на знову охоплювані нормуванням роботи будуть встановлюватися прогресивні об'єктивно розраховані норми, коли буде регулярно проводитись їхнє оновлення, зміна та перегляд норм [4].

Отже, можна зробити висновки, що нормування праці, будучи інструментом обліку, аналізу і планування трудовитрат, впливає на витрати і на прибуток підприємства, слугує для встановлення стандартного часу на виконання різних видів робіт і для оптимізації технологічних трудових процесів. Це найважливіший елемент у плануванні виробництва, організації господарського розрахунку. Для того, щоб керувати підприємством, фірмою потрібно знати планові і фактичні витрати праці і матеріально-грошові витрати на одиницю продукції за основними елементами собівартості. Отримання цих даних здійснюється переважно за допомогою нормування.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Багрова І. В. Нормування праці : навч. посібн. / І. В. Багрова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с. 2. "Методи нормування праці" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://books.br.com.ua/10564>. 3. Ракотін В. Робоча сила як товар / В. Ракотін // РИЗИК. – 2007. – № 2. – С. 84–85. 4. Основні шляхи вдосконалення нормування праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.coolreferat.com/>. 5. Беляев В. Якою має бути норма праці в умовах ринку / В. Беляев // Людина і праця. – 2008. – № 8 – С. 99–104.



Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ

Анотація. Розглянуто особливості формування процесу адаптації новачків. Виділено схожі та відмінні риси між ними.

Аннотация. Рассмотрены особенности формирования процесса адаптации новичков. Выделены схожие и отличительные черты между ними.

Annotation. The features of the beginners' adaptation process are studied. Their similarities and distinctions are outlined.

Ключові слова: персонал, адаптація, етапи процесу адаптації.

Нове місце роботи або перехід на нову посаду завжди є складним етапом у житті будь-якої людини. Нові та ще незрозумілі обов'язки, відсутність інформації про порядок роботи, особливості колег, незвична обстановка, необхідність у контактах із незнайомими людьми – все це породжує тяжкі й неприємні почуття. Невпевненість, страх, тривога – всім відомі супутники процесу адаптації турбують працівника в перші тижні роботи на новому місці і викликають серйозний психологічний дискомфорт.

Неадапована людина не може працювати на повну силу, вона не реалізує свої здатності, при будь-якій можливості сторониться робіт й покине організацію. Полегшити входження нових працівників в організацію призначена процедура адаптації.

Питання адаптації знайшли відображення в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як: Базаров Т. Ю., Єремін Б. Л., Єгоршин А. П., Кобзін Д. О., Миронова А. В. Москаленко А. П.

Процес адаптації нового співробітника можна розділити на кілька етапів, кожен із яких передбачає проведення певних адаптаційних заходів.

На думку Базарова Т. Ю. та Єрьоміна Б. Л., процес адаптації можна поділити на чотири етапи [1]:

1. Оцінка рівня підготовленості нового працівника. На цьому етапі відбувається визначення незвичних для працівника ситуацій та варіантів вирішення звичних для працівника завдань.
2. Орієнтація – це етап, який передбачає практичне знайомство нового працівника з його обов'язками і вимогами, що висуваються до нього з боку організації.
3. Дієва адаптація – це коли новачок пристосовується до свого нового становища і широко включається в міжособистісні стосунки з колегами. У рамках даного етапу необхідно дати новачку можливість активно діяти в різних сферах і використовувати отримані знання про організацію. Важливо надавати максимальну підтримку новому співробітнику, регулярно разом із ним проводити оцінку ефективності діяльності та особливостей взаємодії з колегами.
4. Функціонування діє на завершальному етапі адаптації, коли працівник долає виробничі та міжособистісні проблеми і переходить до стабільної роботи. При спонтанному розвитку процесу адаптації цей етап настає після 1 – 1,5 років роботи, при регульованому – може настати вже через кілька місяців.

Миронова А. В. виділяє дещо інші етапи адаптації нових співробітників, такі, як [2]:

1. Підготовчий – це прийняття рішення про прийом на роботу конкретного співробітника. У цей час планується процес адаптації, розробляється його програма, визначаються особи, відповідальні за заходи за кожним напрямом, наставник, готується пакет документів, робоче місце.
2. Вихід на роботу нового співробітника. Даний етап включає історію компанії та структурного підрозділу, керівний склад, правила внутрішнього трудового розпорядку, структури організації, порядок оплати і преміювання, корпоративні норми та правила, співробітнику видаються підготовлені документи, відбувається знайомство співробітника з колегами та їх функціональними обов'язками, схемою взаємодії з іншими відділами, порядком оформлення документів, включаючи звітність.
3. Вступне навчання.
4. Реалізація плану адаптації. На даному етапі визначаються довгострокові, першочергові цілі, вимоги до роботи та очікувані результати; мотивація новачка, психологічна сумісність з колективом, профілактика конфліктів, здійснюється контроль за виконанням завдань відповідно до листа адаптації, проходить ознайомлення з корпоративною культурою, етикою ділових відносин, допомога у розвитку необхідних компетентностей.
5. Оцінка результатів проходження адаптації. Даний етап передбачає зустріч працівника з усіма особами, відповідальними за адаптацію та оцінка аркуша адаптації; виконання поставлених завдань; оволодіння компетенціями.



Однією з особливостей колективів органів внутрішніх справ є те, що результат їхньої праці відрізняється від результатів праці багатьох інших колективів. Тому і етапи процесу адаптації працівників органів внутрішніх справ (ОВС) дещо інші [3].

Москаленко А. П. та Кобзін Д. О. поділяють процес адаптації працівників органів внутрішніх справ на ряд етапів (рисунок) [3]: первинна адаптація, період стабілізації, можлива дезадаптація, повторна адаптація, вікове зниження адаптаційних можливостей. Якщо початком первинної адаптації вважати перший робочий день, то своєрідним вступом до неї є процес становлення готовності до діяльності, що включає професійне самовизначення, формування мотивації, накопичення знань, розвиток професійно важливих властивостей та ін.

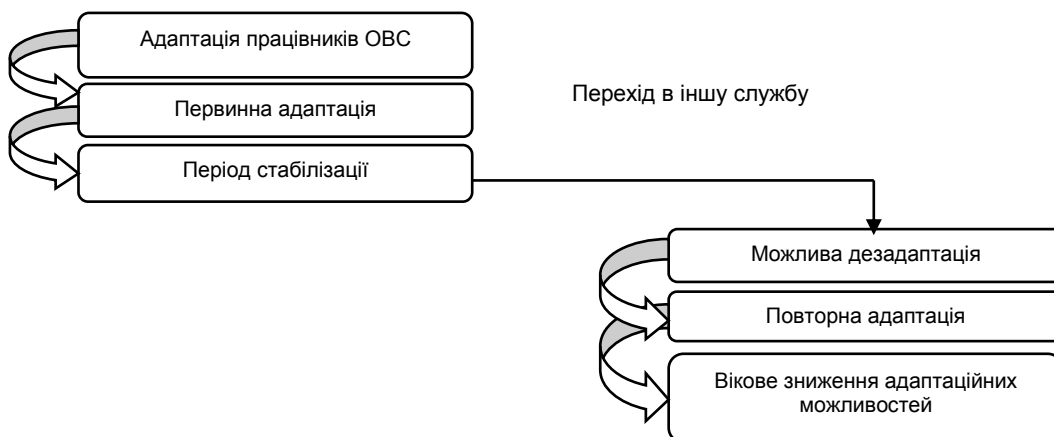


Рис. Етапи професійної адаптації працівників ОВС

У таблиці наведено порівняльну характеристику етапів адаптації.

Зважаючи на дані таблиці, можна сказати, що всі автори розглядають етапи процесу адаптації нового співробітника як послідовний процес, мета якого допомогти новачку якнайшвидше та найкраще влитися в колектив.

Таблиця

Порівняльна характеристика етапів адаптації

Автор / Найменування	Базарова Т. Ю. та Єрьоміна Б. Л.	Миронова А. В.	Москаленко А. П. та Кобзін Д. О.
Етапи	1. Оцінка рівня підготовки працівника. 2. Орієнтація. 3. Дієва адаптація. 4. Функціонування	1. Підготовчий. 2. Вихід на роботу нового співробітника. 3. Вступне навчання. 4. Реалізація плану адаптації. 5. Оцінка успішності проходження адаптації	1. Первинна адаптація. 2. Період стабілізації. 3. Можлива дезадаптація. 4. Повторна адаптація. 5. Вікове зниження адаптаційних можливостей
Схожість	Розглядають адаптацію як поступовий послідовний процес		
Відмінність	Розглядає адаптацію як процес, кінцева мета якого – успішне пристосування працівника. Спрямований на людину	Спрямований на формальну сторону адаптації працівника. Включає визначення результату адаптації, отримання зворотного зв'язку. Носить практичну спрямованість	Спрямований на людину. Носить практичну спрямованість. Більш поглиблено розглядає процес адаптації

Таким чином, спеціальна процедура введення нового співробітника в організацію може сприяти зняттю багатьох проблем, що виникають на початку трудової діяльності, що в підсумку дасть позитивні результати у вигляді поліпшення психоемоційного стану колективу в цілому та підвищення продуктивності праці нового працівника.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. 2. Миронова А. В. Акклиматизация в 5 этапов, или комплекс мероприятий по введению в должность / А. В. Миронова // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 9. – С. 30–37. 3. Москаленко А. П. Професійна адаптація працівників ОВС: Методичні рекомендації / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін ; за заг. ред. В. О. Соболева. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – 70 с. 4. Егоршин А. П. Основы управления персоналом / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 183 с. 5. Адаптация сотрудника [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.prospect-job.ru/?id=3&art=84>.



Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ВИКОРИСТАННЯ HR-МЕТРИК ДЛЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ

Анотація. Розглянуто необхідність оцінки ефективності діяльності кадрової служби на основі використання HR-метрики, які дозволяють діагностувати її стан за якісними і кількісними показниками. Визначено ключові параметри застосування даного методу оцінки ефективності.

Аннотация. Рассмотрена необходимость оценки эффективности деятельности кадровой службы на основании использования HR-метрик, которые позволяют диагностировать ее состояние по качественным и количественным показателям. Определены ключевые параметры применения данного метода оценки эффективности.

Annotation. The need for an assessment of the efficiency of the personnel department activity on the basis of HR metrics which allow to diagnose its condition by quality and quantity indices is considered. Key parameters of application of this efficiency assessment method are determined.

Ключові слова: ефективність, кадрова служба, HR-метрики, оцінка ефективності діяльності кадрової служби.

Персонал є однією з головних продуктивних сил у процесі досягнення конкурентоспроможності, економічного зростання і забезпечення ефективної роботи організації, адже саме від його професійного розвитку, рівня кваліфікації, здібностей та вмінь залежить розвиток та ефективність роботи підприємства. Персонал організації та його кадровий потенціал є одним із найважливіших стратегічних ресурсів, який потребує ефективного управління та забезпечує значні резерви підвищення ефективності їх застосування. Для раціонального використання даного ресурсу необхідна високоефективна система управління. Щоб менеджмент персоналу в організації приносив бажані результати, необхідно створювати підрозділи управління – кадрові служби, які організують роботу персоналу, забезпечують організацію персоналом необхідної якості та кількості в необхідний час.

Для виходу з економічної кризи і забезпечення конкурентоспроможності необхідно контролювати діяльність усіх структурних підрозділів організації, в тому числі й кадрової служби. Значною мірою контроль діяльності здійснюється шляхом оцінки результатів роботи підрозділу за певний період. Найпоширеніші методики оцінки ефективності діяльності кадрової служби, серед яких оцінка за кінцевими результатами, оцінка економії витрат та оцінка ефективності використання коштів, в Україні не передбачають використання якісних показників. Тому актуальним є запозичення зарубіжного досвіду використання HR-метрики, особливістю яких є відображення якісних показників у кількісному вимірі.

В останні десятиліття особливо гострим перед науковцями постало питання щодо оцінки ефективності діяльності кадрової служби. Дослідженню даної проблеми присвячені праці вітчизняних та зарубіжних авторів, зокрема: Весніна В. Р., Гавкалової Н. Л., Грішнєвої О. А., Криворучко О. М., Каплана Р. С., Крушельницької О. В., Назарової Г. В, Нортон Д. П. та ін. [1 – 7]. Ці автори розглядали питання ефективності діяльності кадрової служби в різних аспектах, але все ж не було досягнуто єдиного рішення з приводу найбільш універсального методу оцінки діяльності кадрової служби.

Унаслідок складності й багатоаспектності проблеми визначення ефективності роботи кадрової служби в сучасних умовах існують невирішені питання стосовно використання різних методик оцінки ефективності її роботи.

Метою дослідження є аналіз існуючих проблем щодо оцінки ефективності діяльності кадрової служби та обґрунтування необхідності використання для цього HR-метрики.

Управління персоналом як багатогранний і складний процес, має специфічні властивості і закономірності та повинний мати системний характер і завершеність на основі комплексного рішення кадрових проблем, упровадження нових і вдосконалення існуючих форм і методів роботи [3]. У свою чергу кадрова служба повинна задовольняти попит підприємства на працівників в якісному і кількісному відношенні, а також здійснювати оформлення документації щодо особового складу: трудові книжки, особові картки, накази про рух, надання відпусток та ін. Вона повинна бути координатором усієї роботи з персоналом.



Зважаючи на передову роль персоналу в досягненні цілей організації, необхідно приділяти значну увагу регулюванню діяльності кадрової служби, яка повною мірою контролює всі процеси в організації, пов'язані з персоналом. Регулювання діяльності кадрової служби є нагальною необхідністю, адже від якості її роботи залежить ефективність використання персоналу та доцільність понесених затрат на набір, відбір, найм, адаптацію, навчання, оплату праці, підвищення кваліфікації тощо. Здійснювати регулювання та контроль діяльності кадрової служби можна за результатами оцінки ефективності її діяльності. Оцінка діяльності кадрової служби надає можливість не лише визначити ефективність кінцевих результатів, але й виявити проблеми та недоліки. Найчастіше в організаціях використовується кількісна оцінка діяльності кадрових служб, яка передбачає точне визначення витрат, необхідних для ефективної реалізації кадрової політики та співвіднесення їх з отриманими результатами, тобто економічним ефектом.

Результати діяльності кадрової служби представлені множиною показників, які не є систематизованими і не відображають повною мірою ефект від роботи, а також характеризуються значною кількістю показників, які не мають кількісного вираження та відображають якість її роботи. Оцінка ефективності діяльності виявляється досить складною. Щоб сформулювати висновки щодо ефективності роботи кадрової служби шляхом оцінки результатів діяльності необхідно виокремити показники, які найбільшою мірою відображають результат. Для цього необхідно визначити репрезентативну вибірку параметрів оцінки ефективності. Це можна здійснити при використанні HR-метрик, які дозволяють систематизувати всі показники, перевести їх в числовий еквівалент та оцінити ефективність роботи кадрової служби, виявити реальний стан справ та ті аспекти, які потребують найбільшої уваги.

HR-метрики – показники, що дозволяють оцінити або виміряти управлінські процеси в організації, а також ефективність управління персоналом у цілому [8]. Метрики виконують роль одного з найважливіших інструментів оцінки ефективності, який дозволяє оцінювати роботу певних функцій кадрової служби, а також зіставляти отримані показники оцінки з обраними еталонами чи нормативами. Вони вимірюють плинність кадрів, вартість підбору нових співробітників, успішність проходження випробувального терміну кандидатами на певну посаду, а також ефективність компенсаційних програм у підвищенні результативності роботи персоналу організації. У результаті використання HR-метрик менеджери отримують дані, якими вони можуть оперувати під час прийняття управлінських рішень.

Використання HR-метрик для оцінки ефективності управлінських процесів розглядалося багатьма закордонними авторами. Так, наприклад, на думку Д. Парментера, ключові показники ефективності замінюють собою підсумкові параметри, якими зазвичай характеризують діяльність організації помісячно або поквартально. С. Каплан і Д. Нортон рекомендували використовувати не більше 20 ключових показників ефективності, Д. Хоуп і Р. Фрейзер – не більше 10 [5]. У такому випадку організація повинна визначити, які показники є "ключовими", виходячи з власних стратегічних цілей. Аналізуючи їх праці, було визначено, що HR-метрики повинні бути безпосередньо пов'язаними з бізнес-завданнями організації.

Успішність використання HR-метрик залежить від послідовності їх виміру і правильності вибору показників для порівняння. Різні показники дозволяють інтерпретувати результати з декількох точок зору. Так, порівняння з показниками попередніх періодів відображає динаміку змін, які допомагають точніше визначити напрям подальшого розвитку. Ключовими вимогами до вибраних метрик є зв'язок зі стратегією організації, важливість і необхідність кожної окремої метрики, здатність системи оцінити ефективність кадрової служби, а також вплив метрик на вдосконалення процесів управління персоналом.

HR-метрики, що найбільш широко використовуються для оцінки діяльності кадрової служби, зазвичай, призначені для оцінки ставлення персоналу (до адміністрації, роботи та різних аспектів ділової діяльності), плинності кадрів, рівня кваліфікації кадрів, а також вартості послуг аутсорсингу, діяльності центрів обслуговування, числа операцій, проведених кадровою службою, процесу укомплектування штатів, упровадження та ефективності програм підготовки кадрів, різних видів просування по службі [8].

Кожна метрика містить 2 – 5 індикаторів ефективності. Наприклад, метрика "Ставлення персоналу" включає такі індикатори: задоволеність роботою, а саме відсоток працівників, задоволених своєю роботою, задоволеність менеджером – відсоток працівників, задоволених своїм менеджером. Для оцінки ефективності діяльності кадрової служби необхідно використовувати такі метрики, як "Плинність кадрів", "Рекрутинг", "Ставлення персоналу", "Утримання персоналу", "Навчання та розвиток".

Управління персоналом є важливою структурною одиницею в системі загального менеджменту організації. Ефективність використання персоналу всіх внутрішньоорганізаційних підрозділів організації прямо залежить від побудови системи управління персоналом та роботи кадрової служби. Кадрова служба як управляюча ланка, повинна своєчасно і в повному обсязі задовольняти потреби організації в персоналі відповідної якості та кількості. Проведення періодичного оцінювання ефективності діяльності кадрової служби забезпечує перевірку ефективності використання персоналу та діяльності організації в цілому.

Найпростіший метод реалізації оцінки – метод використання HR-метрик, який потребує незначних матеріальних затрат і робочого часу. Цей метод оцінки ефективності кадрової служби дає комплексну оцінку, але потребує визначення ключових параметрів, за якими буде проводитись оцінка та точності при реалізації. Використання HR-метрик надає можливість визначити показники кінце-



вих результатів, які на думку експертів найбільш точно відображають загальні та специфічні аспекти діяльності кадрової служби та доцільність матеріальних затрат, які були витрачені на реалізацію елементів кадрової політики організації.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2003. – 495 с. 2. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учебн. пособ. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Х. : ИНЖЕК, 2009. – 295 с. 3. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О. А. Грішнова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць КНЕУ. – К. : КНЕУ. – 2005. – Т. 2. – С. 42–50. 4. Криворучко О. М. Оцінка якості управління персоналом організації / О. А. Криворучко // Актуальні проблеми економіки. – К. : ЗАТ ВНЗ "Національна академія управління". – 2009. – № 4. – С. 98–105. 5. Каплан Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон. – 2-е изд., испр. и доп. ; пер. с англ. – М. : ЗАО "Олимп-Бизнес", 2005. – 320 с. 6. Крушельницька О. В. Управління персоналом / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : КОНДОР, 2003. – 293 с. 7. Назарова Г. В. Соціокультурна парадигма управління активністю персоналу / Г. В. Назарова, А. В. Доронін // Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. Серія "Економіка, менеджмент, підприємництво". – 2008. – № 19. – С. 156–164. 8. Долгиг А. П. "HR-метрики" / А. П. Довгих [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hrm.ru/hr-metriki>. 9. Качмарик Я. Д. Економічні параметри управління персоналом підприємства / Я. Д. Качмарик, О. О. Ільчук // Науковий вісник : збірник науково-технічних праць. – 2006. – № 16.2 – С. 176–181. 10. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / С. В. Шершня – М. : Бизнес-школа "Интел-Синтез". – 2002. – 368 с.

Гринчук О. В.

УДК 330.59:[613.99:618]

Студент 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

НАПРАВЛЕНИЕ УЛУЧШЕНИЯ МАТЕРИНСКОГО ЗДОРОВЬЯ: СОЦИОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Аннотация. Рассмотрена проблема улучшения материнского здоровья. Проанализированы показатели расчета индекса регионального человеческого развития Украины и выявлена необходимость их усовершенствования.

Анотація. Розглянуто проблему поліпшення материнського здоров'я. Проаналізовано показники розрахунку індексу регіонального людського розвитку України та виявлено необхідність їх удосконалення.

Annotation. The article deals with the problem of improving maternal health. Calculation of indexes of regional of human development indicators in Ukraine were analyzed and the need for their improvement was identified.

Ключевые слова: материнское здоровье, воспроизводство населения, здравоохранение, индекс человеческого развития.

Актуальность рассмотрения вопроса улучшения материнского здоровья обусловлена тем, что ежедневно почти 800 женщин во всем мире умирают в результате осложнений в период беременности и родов, что составляет 287 тыс. случаев смерти женщин в год [1]. В развивающихся странах беременность и роды являются второй по значимости причиной смерти (после ВИЧ/СПИДа) среди женщин репродуктивного возраста. Материнская смертность в Украине ежегодно падает, и все же ее показатели по-прежнему выше, чем в Европе.

Анализируя публикации по данной тематике, можно выделить как зарубежных, так и отечественных ученых, которые занимались проблемой материнского здоровья, среди них: И. Брауде, А. Губарев, О. Отт, В. Радзинский, А. Рахманов, М. Силлем, К. Скробанский, В. Снегирев, Н. Феноменов и др.

В рамках исследований ученых рассмотрены вопросы медицинского характера без апелляции и последствий реализации в рамках социэкономической политики, что является предметом данной статьи. Объектом данной статьи является анализ проблем материнского здоровья во всем

© Гринчук О. В., 2014

мире, а также разработка направлений по сохранению и улучшению материнского здоровья, в частности в Украине.

Целью данной статьи является рассмотрение существующих проблем материнского здоровья и разработка мероприятий по усовершенствованию методики расчета индекса регионального человеческого развития Украины.

Большинство случаев смерти матерей в мире происходит по четырем основным причинам: сильное кровотечение, инфекции, небезопасный аборт, гипертензивные нарушения – нарушения давления при беременности. При отсутствии медицинской помощи даже здоровая женщина может умереть от послеродового кровотечения через два часа. Многие из этих случаев смерти предотвратимы. Основным препятствием для прогресса на пути улучшения здоровья матерей является отсутствие квалифицированной помощи. Это усугубляется глобальной нехваткой квалифицированных работников здравоохранения.

Состояние охраны материнства отражает разрыв между бедными и богатыми слоями населения. В странах с высоким уровнем дохода происходит менее 1 % всех случаев смерти матерей. Вероятность смерти матери от осложнений во время родов или беременности на протяжении всей жизни женщины составляет, в среднем, 1 из 150 в развивающихся странах по сравнению с 1 из 3 800 в развитых странах [1]. К тому же материнская смертность выше в сельских районах и среди бедных и менее образованных сообществ. Из 800 ежедневно умирающих женщин 440 живут в Африке к югу от Сахары, 230 – в Южной Азии и 5 – в странах с высоким уровнем дохода. Эти показатели определены, в первую очередь, индексом человеческого развития, который в развитых странах намного выше, чем в развивающихся. Индекс человеческого развития – это совокупный показатель уровня развития человека в стране, поэтому иногда его используют в качестве синонима таких понятий как "качество жизни" или "уровень жизни". Индекс измеряет достижения страны с точки зрения состояния здоровья, получения образования и фактического дохода ее граждан [2].

Существует также индекс регионального человеческого развития (ИРЧР), который определяется индивидуально для каждой страны. Для расчета ИРЧР Украины используется 33 показателя, которые объединены в 6 блоков:

- Воспроизводство населения.
- Социальное положение.
- Комфортная жизнь.
- Благосостояние.
- Достойный труд.
- Образование [3].

В блок "Воспроизводство населения" включены 5 показателей: суммарный коэффициент рождаемости, детская смертность (смертность детей в возрасте до 5 лет), средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении, вероятность мужчин дожить от 20 до 65 лет, вероятность женщин дожить от 20 до 65 лет.

Население является субъектом и одновременно движущей силой всего общественного развития, а современные параметры его воспроизведения выступают той базисной детерминантой, от которой зависят как темпы и пропорции экономического развития, так и возможности и приоритеты человеческого развития в стране. В первую очередь воспроизводство населения зависит от материнского здоровья, таким образом, по мнению автора статьи, необходимо включить в этот блок такие показатели:

Количество женщин, которые могут повторно родить ребенка (на 100 тыс. женщин). Этот показатель характеризует тенденцию развития уровня рождаемости в стране. Данный показатель является стимулятором воспроизводства населения: чем выше этот показатель, тем выше уровень воспроизводства населения и, следовательно, выше общий индекс регионального человеческого развития.

Количество женщин, умерших при родах характеризует среднее количество женщин, которые умерли при родах по различным причинам в расчете на 100 тыс. женщин. Показатель является дестимулятором.

Коэффициент детей, которые родились недоношенными и требуют дальнейшего развития в перинатальных центрах (количество рожденных недоношенных детей на 100 тыс. женщин). Этот показатель является дестимулятором уровня воспроизводства населения и характеризует количество новорожденных детей, которые нуждаются в медицинской помощи.

Коэффициент детей, которые родились с различными патологиями (количество детей с врожденными патологиями на 100 тыс. человек). Этот показатель характеризует количество детей-инвалидов в возрасте до 5 лет и является дестимулятором воспроизводства населения, а также регионального уровня человеческого развития в целом.

Причиной исследования улучшения материнского здоровья является то, что из всех целей развития тысячелетия наименьший прогресс в Украине был достигнут в этой области.

Таким образом, первостепенными направлениями улучшения материнского здоровья, по мнению автора статьи, должны быть следующие: повышение эффективности деятельности систем здравоохранения; стимулирование профилактики преждевременной и нежелательной беременности и повышение уровня образования среди молодежи по этому вопросу; оказание квалифицированной акушерской помощи; охрана здоровья малообеспеченных женщин и их защита от слишком высоких расходов на лечение.

Результатом введения дополнительных показателей в блок "Воспроизводство населения", а в частности, такого показателя, как коэффициент детей, которые родились недоношенными и



требуют дальнейшего развития в перинатальных центрах является то, что теперь по статистическим данным можно выяснить действительно ли открытие таких перинатальных центров по всей Украине является эффективным и увеличивает ли количество выживших после родов детей, а следовательно, и численности населения Украины в целом.

Такой показатель, как количество женщин, умерших при родах, является показателем качества медицинского обслуживания в Украине, а также в каждом регионе и населенном пункте, что будет служить стимулом к оказанию квалифицированной акушерско-гинекологической помощи во время беременности и послеродовом периоде.

Научн. рук. Маркова Н. С.

Литература: 1. Официальный сайт Всемирной организации здравоохранения. – Режим доступа : http://www.who.int/features/factfiles/maternal_health/ru/. 2. Стрижак О. О. Людський розвиток : конспект лекцій / О. О. Стрижак. – Х. : ХНЕУ, 2010. – 123 с. 3. Лібанова Е. М. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : [монографія] / Ін-т демографії та соц. дослід., НАН Укр. – К. : [б. в.], 2007. – 327 с.

Шовчко Г. В.

УДК 005.953

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛ ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Наведено характеристику джерел залучення персоналу, які використовуються на практиці вітчизняними підприємствами. У ході аналізу виявлено вагомі переваги та недоліки кожного з джерел найму з позицій витратності, а також специфіки посад, на які відкритий конкурс.

Анотация. Приведена характеристика источников привлечения персонала, которые используются на практике отечественными предприятиями. В ходе анализа выявлены весомые преимущества и недостатки каждого из источников найма с позиций затратности, а также специфика должностей, на которые открыт конкурс.

Annotation. The article describes the characteristics of the sources of attracting staff which are used by domestic enterprises. Significant benefits and drawbacks of each of the hiring sources were revealed in terms of costs and specifics of the advertised posts.

Ключові слова: найм, внутрішні та зовнішні джерела залучення персоналу.

Найм та відбір персоналу на сучасному етапі розвитку багато в чому визначають успіх підприємства на ринку, оскільки персонал, а також знання, навички і здібності, якими він володіє, впливають на його конкурентоспроможність і потенціал. Тому цим функціям управління останнім часом надається все більше значення.

Метою даної статті є визначення переваг та недоліків джерел покриття потреби в персоналі на підприємстві.

Дослідження питань найму, підбору та відбору персоналу знайшли відображення у роботах таких вчених, як: А. Кібанов, А. Козлов, С. Краснова, К. Новіков, Ю. Одогов, З. Румянцева, І. Робертсон, І. Смирнова та ін.

Кібанов А. Я. визначає найм як ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які мають якості, необхідні для досягнення цілей, поставлених організацією [1].

Для того, щоб забезпечити підприємство працівниками в необхідній кількості та, що не менш важливо, необхідної якості необхідно визначитись із джерелами та способами його залучення.

Традиційно в науковій літературі виділяють два основних джерела, які забезпечують покриття потреби в персоналі: внутрішні та зовнішні.

В авторитетному підручнику "Управління персоналом організації" за редакцією Кібанова А. Я. є рекомендація, що "перш, ніж почати набір співробітників поза організацією, адміністрації слід запропонувати своїм працівникам знайти серед знайомих і родичів бажаних подати заяву на роботу" [1]. Ця рекомендація стосується внутрішніх джерел залучення персоналу, до яких вчені від-

© Шовчко Г. В., 2014

носять внутрішній конкурс, ротацію, суміщення професій [1 – 3]. Сутність цих методів подана в табл. 1 [4 – 6].

Таблиця 1

Характеристика внутрішніх джерел покриття потреби в персоналі

Методи залучення персоналу	Характеристика методу
Ротація	Процес переміщення працівників із певними професійно-кваліфікаційними здібностями через певний термін на інші робочі місця чи посади
Суміщення професій (посад)	Можливість виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) або обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи
Внутрішній конкурс	Конкурентна боротьба між двома і більше претендентами за вакантну посаду на певних умовах

Внутрішній конкурс як метод залучення персоналу доцільно застосовувати, якщо знання особливостей роботи підприємства та його унікальних технологій є необхідною умовою для зайняття посади [2]. Але використання цього методу можливе і в разі необхідності заповнення посади керівника. За допомогою внутрішнього конкурсу можливо розкрити внутрішній потенціал працівників, виявити серед них неформального лідера, який в перспективі може стати високо кваліфікованим керівником.

У ряді країн, наприклад, в Японії, при появі вакансій в апараті управління прийнято спочатку оголошувати внутрішній конкурс на заміщення посади з числа співробітників і тільки потім, у разі негативних результатів, запрошувати до участі в конкурсі фахівців поза організацією. Вважається, що це покращує моральний клімат у колективі, зміцнює віру співробітників у свою організацію [3].

Суміщення посад самими працівниками фірми доцільне тільки, якщо виконавець потрібен на короткий проміжок часу або для виконання невеликого обсягу роботи [2]. Це пояснюється тим, що працівники-сумісники піддаються збільшеному навантаженню, а тому подібна довготривала робота може негативно відобразитись на продуктивності роботи, а також викликати хронічну втоми чи призвести до захворювань. У результаті підприємство може понести додаткові витрати.

Щодо ротації, то вона є досить ефективною для деяких організацій, особливо для тих, що перебувають у стадії інтенсивного зростання і стосується більшою мірою переміщення керівників [2]. Ротація має бути об'єктивною щодо визначення кандидатів на підвищення, адже на практиці поширені випадки, коли керівниками стають їх заступники. В такому разі вони повинні відповідати всім вимогам посади і володіти необхідними якостями для ведення керівничої діяльності. Оскільки цих критеріїв не завжди дотримуються, то це зводить нанівець виявлення серед персоналу потенційного керівника.

До методів внутрішнього пошуку можна віднести і рекомендації персоналу своїх родичів і близьких. З одного боку цей метод не вимагає значних фінансових і трудових витрат, забезпечує певну обізнаність про потенційного кандидата, а з іншого, якщо він набуває широкого використання, то це може призвести до виникнення "куміства", що не сприяє розвитку виробничих стосунків; і рядові працівники не є спеціалістами з підбору персоналу, а тому можуть суб'єктивно оцінювати пропонованих кандидатів.

Якщо керівництво вважає, що використання внутрішніх джерел залучення персоналу є неефективним або існує можливість неповного заповнення вакантних посад, можна скористатись зовнішніми джерелами найму.

Зовнішні джерела покриття потреби в персоналі наведені в табл. 2 [2; 7 – 9].

Таблиця 2

Характеристика зовнішніх джерел залучення персоналу

Джерела залучення персоналу	Суть методу залучення персоналу
1	2
Центри зайнятості	У більшості країн створені спеціальні органи, які займаються пошуком роботи для громадян, які звернулися за допомогою. В Україні це Державна служба зайнятості. У рамках її структури існують державні центри зайнятості обласного, міського та районного рівнів. Центри зайнятості виплачують допомогу з безробіття, здійснюють підбір відповідних вакансій для тих, хто звернувся, надають консультативні послуги, а якщо дозволяє фінансування – забезпечують навчання та перекваліфікацію

1	2
Агентства з найму	Рекрутингове агентство або компанія, тобто компанія з підбору персоналу – спочатку укладає договір із фірмою-роботодавцем, що оплачує її послуги з пошуку необхідних співробітників. Пошук персоналу ведеться спочатку з урахуванням усіх вимог роботодавця. На співбесіди відправляються тільки ті люди, які гарантовано відповідають заявленим вимогам, щоб не витратити даремно час ні роботодавця, ні здобувача
Самостійний пошук через ЗМІ та Інтернет	Залучення персоналу за допомогою розміщення оголошень про наявність вакантних посад на підприємстві в газетах, спеціалізованих виданнях та на job-сайтах, на радіо і телебаченні
Послуги "мисливців за головами"	Послуги "мисливців за головами" полягають у переманюванні кращих працівників із інших організацій. Основною причиною "полювання за головами" є те, що кращі кандидати на ключові керівні посади, швидше за все, успішно й ефективно працюють в інших компаніях і не займаються активним пошуком нової роботи
Контакти зі школами та ВНЗ	Суть цього методу полягає в пошуку "нової крові", тобто молодих спеціалістів шляхом проведення презентацій та виступів керівників перед студентами

Використання зазначених джерел залучення персоналу обмежене, оскільки кожне з них має свої недоліки. Так, наприклад, центри зайнятості можуть забезпечити підприємство працівниками для виконання простої, рутинної роботи, яка, можливо, вимагає неповної зайнятості. Як правило, це робітники невисокої кваліфікації, тому пошук керівників чи першокласних спеціалістів не ефективний в даному випадку.

Залучення персоналу через агентства або за допомогою послуг "мисливців за головами" потребує великих витрат. Хоча і є гарантії щодо подальшої тривалої зайнятості працівника, прийнятого через агентство, все ж небагато підприємств та організацій можуть собі це дозволити. Також дані методи доцільно використовувати лише для пошуку ключових та керівних посад.

Пошук кандидатів через засоби масової інформації та Інтернет дуже ефективний у разі підбору кандидатів масових професій. Але пошук роботи через Інтернет найбільше поширений серед молоді, а саме серед випускників ВНЗ, тобто некваліфікованої робочої сили, найм якої потребує додаткових вкладень у вигляді адаптації та навчання. Рекламні оголошення можуть або доповнювати інші підходи, або бути основним джерелом найму залежно від цілей пошуку кандидатів.

Контакти зі школами та ВНЗ малоефективні в короткостроковому періоді, адже суть їх полягає в розповсюдженні інформації про підприємство серед молоді, яка тільки визначається зі сферою майбутньої діяльності, більшість із них не готові або не мають змоги працювати у період навчання. Але цей метод може принести певну користь, оскільки інформація про підприємство може поширюватись каналами спілкування молодих людей, що підвищує обізнаність молоді про потенційне місце роботи. У перспективі ті, хто зацікавилися роботою, можуть стати базою для підприємства для відбору найбільш прийнятних кандидатів. Також метод відрізняється своєю дешевизною, що безперечно є його перевагою, але спрямованість на пошук молодих спеціалістів вказує на обмеженість його використання.

Щоб обрати найбільш прийнятне джерело залучення персоналу, підприємство має враховувати їх переваги і недоліки, що наведені в табл. 3 та 4.

Таблиця 3

Переваги джерел залучення персоналу

Внутрішні джерела	Зовнішні джерела
<p>Низькі витрати на залучення персоналу.</p> <p>Збереження рівня оплати праці, що існує на підприємстві.</p> <p>Можливість для службового зростання працівників підприємства.</p> <p>Відпадає необхідність у тривалій адаптації кандидата.</p> <p>Знання власними працівниками особливостей роботи підприємства.</p> <p>Підвищення відчуття "прив'язаності" до компанії.</p> <p>Широка обізнаність у професійних та особистих якостях працівника на підприємстві.</p> <p>Оперативність у заповненні вільної вакансії.</p> <p>Зростання продуктивності праці, якщо пропонується посада співпадає з інтересами працівника.</p> <p>Підвищення мотивації працівників.</p> <p>Підвищення задоволеності працею.</p> <p>Менша вірогідність виникнення проблем із професійною та соціальною інтеграцією працівника</p>	<p>Можливість обирати з великої кількості кандидатів.</p> <p>Приплив "нової крові", що приводить до появи нових ідей.</p> <p>Найбільш повне задоволення потреби в персоналі як кількісної, так і якісної.</p> <p>Зменшується можливість появи конфліктних ситуацій серед працівників</p>

Недоліки джерел залучення персоналу

Внутрішні джерела	Зовнішні джерела
<p>Обмеженість у виборі кандидатів.</p> <p>Можливість виникнення незадоволеності у працівників, що не пройшли конкурсний відбір на посаду.</p> <p>Виникнення суперечок між працівниками, що претендують на вакантну посаду.</p> <p>Можливе перенавантаження підрозділу, з якого переводять відібраного працівника на вакантну посаду.</p> <p>Переміщення не сприяє задоволеності кількісної потреби в персоналі, а якісна потребує підвищення кваліфікації.</p> <p>Поява панібратства в колективі, адже новий керівник ще вчора був звичайним працівником.</p> <p>Зменшує можливість зайняття вакантної посади рядовим працівником, оскільки, як правило, відбувається підвищення заступника керівника.</p> <p>Прийняття рішень може відбуватися за принципом "кумівства" та "орієнтації на товариша"</p>	<p>Більш високий рівень витрат.</p> <p>Висока питома вага працівників, що були прийняті зі сторони, сприяє зростанню плинності кадрів.</p> <p>Необхідність тривалої адаптації нового працівника.</p> <p>Незнання кандидатом зі сторони особливостей роботи підприємства.</p> <p>Можливе виникнення супротиву між колективом та новачком, що призводить до погіршення соціально-психологічного клімату та збільшення рівня напруженості.</p> <p>Зменшення можливостей для кар'єрного зростання працівників підприємства.</p> <p>Зменшення мотивації працівників.</p> <p>Неможливість прогнозування поведінки працівника у певних ситуаціях та недостатня обізнаність його якостей.</p> <p>Висока ймовірність необхідності у випробувальному терміні.</p> <p>Можливість розголосу інформації новим працівником</p>

Таким чином, зважаючи на велику кількість джерел залучення персоналу, підприємство має змогу обрати серед них найбільш придатний або комбінувати їх і використовувати у комплексі. Під час здійснення цього вибору повинні враховуватись зазначені переваги та недоліки кожного з них, які можуть бути вигідні, чи навпаки стати перешкодою у процесі найму. Також необхідно зважати на фінансові можливості підприємства, цілі найму персоналу та кваліфікаційний і професійний склад працівників, у яких виникла потреба.

Наук. керівн. Назарова Г. В.

Література: 1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 304 с. 2. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. 3. Спивак В. А. Управление персоналом : учебн. пособ. [Электронный ресурс] / В. А. Спивак. – Режим доступа : http://www.plam.ru/bislit/upravlenie_personalom_uchebnoe_posobie/p6.php#metkadoc7. 4. Божик М. А. Менеджмент персоналу [Електронний ресурс] / М. А. Божик. – Режим доступу : http://lubbook.net/book_322_glava_57_Rota%D1%81%D1%96jakadr%D1%96v_jak_forma_.html. 5. Кодекс законів о труде України. – Х. : ООО "Конус", 2000. – 176 с. 6. Управління персоналом : [навч. посібн. для студ. вищ. навч. закл.] / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська та ін. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 500 с. 7. Дуракова И. Б. Управление персоналом : учебн. пособ. / И. Б. Дуракова. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 546 с. 8. Карякин А. М. Управление персоналом / А. М. Карякин. – Иваново : Иван. гос. энер. ун-т, 205. – 230 с. 9. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учебн. пособ. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – 2-е изд., справ. и доп. – Х. : ИД "ИНЖЕК", 2005. – 304 с.

УДК 331.5.024.5

Шевченко К. С.

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ОСНОВА ДОБРОБУТУ ДЕРЖАВИ

Анотація. Розглянуто проведення державної політики зайнятості населення України та її вплив на економічне зростання.

© Шевченко К. С., 2014



Аннотация. Рассмотрено проведение государственной политики занятости населения Украины и ее влияние на экономический рост.

Annotation. The state policy of employment in Ukraine and its impact on the economic growth were studied.

Ключові слова: зайнятість, політика зайнятості, сукупний дохід, управління зайнятістю, заробітна плата, самозайняте населення, нові робочі місця.

Економічна сутність зайнятості населення є діяльністю частини населення щодо створення суспільного продукту (національного доходу). Зайнятість має вирішальне значення для суспільства з точки зору корисності, що визначає як економічний потенціал суспільства, так і рівень та якість життя населення в цілому, а також добробут окремих громадян. Одним із найважливіших завдань країни є формування стабільного та ефективного ринку праці, запровадження оптимальної політики зайнятості населення. Це завдання є актуальним сьогодні, бо саме збільшення зайнятості та доходів населення, підвищення продуктивності його праці створює передумови для економічного зростання країни.

Проблеми ефективної зайнятості, можливості вдосконалення державного регулювання та державної політики зайнятості розглядалися багатьма зарубіжними вченими, такими, як: Дж. Кейнс, К. Маркс, М. Портер, Р. Сміт, Й. Шумпетер. Значний внесок у наукову розробку загальних проблем зайнятості населення і трудових ресурсів зробили такі українські вчені, як: С. Бандур, І. Бондар, Буряк П. Ю., Грішнова О. А., М. Долішній, Ю. Краснов, Е. Лібанова, В. Онікієнко, А. Чухно та ін.

Метою даної статті є встановлення значення політики зайнятості для економічного зростання України.

Відповідно до Закону України [1], зайнятість – це незаборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Крім економічної сутності зайнятості існує і соціальна, яка відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

Доходи переважної більшості населення мають прямий зв'язок із зайнятістю. Сукупний дохід у вітчизняній статистиці є основним показником матеріального забезпечення населення і може складатися із заробітної плати, трансфертів, – пенсій, стипендій, допомоги та інших виплат із соціальних фондів і безплатних послуг; доходів від підприємницької діяльності, доходів від власності (процентів, дивідендів тощо), доходів від продажу продукції особистого підсобного господарства, вартості натуральних надходжень. Викладене підтверджує думку про те, що лише праця, яку виконує зайнята людина, є головним фактором формування її добробуту, а також добробуту всієї держави [2].

Державна політика зайнятості населення базується на принципах:

- 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;
- 4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття [1].

Метою державної політики зайнятості в Україні є створення умов для повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості та зменшення безробіття [3].

Повна, ефективна та продуктивна зайнятість є кінцевим результатом, до якого прагне система державного регулювання зайнятості населення. Підвищення ефективності реалізації регіональної політики зайнятості населення повинно базуватися на посиленні мотиваційного механізму активізації даної політики, розробці методів інвестиційного регулювання зайнятості, формуванні нормативно-правового середовища, сприятливого для самореалізації індивіда через трудову діяльність. Доцільно впровадження мотиваційного механізму активізації регіональної політики зайнятості населення, який був би взаємопов'язаним з усіма напрямками соціально-економічної політики в країні, що є активізуючими чинниками успішної її реалізації.

Визначено, що умовою ефективною реалізації державної політики зайнятості населення є забезпечення соціальної орієнтації економічної політики на збереження та розвиток трудового потенціалу та наявність достатнього рівня ресурсного забезпечення: правового, фінансового, адміністративно-організаційного, наукового, інформаційного [4].

Управління зайнятістю на державному рівні здійснюється за двома напрямками: активним і пасивним. У рамках активної політики пріоритетними напрямками є:

- сприяння працевлаштуванню через удосконалення діяльності центрів зайнятості;
- організація професійного навчання, консультації та профорієнтація незайнятого населення;

• застосування гнучкої форми зайнятості, регулювання вивільнення працівників, надання кредитів для збереження робочих місць та створення додаткових робочих місць на діючих підприємствах;

- створення малих підприємств;
- сприяння самозайнятості безробітних і незайнятих;
- організація оплачуваних громадських робіт;
- квотування робочих місць;
- регулювання трудових міграцій.

Пасивна політика зайнятості включає в основному такі заходи:

виплата допомоги по безробіттю громадянам, які зареєстровані у центрах зайнятості як безробітні; вони отримують виплату на період тривалості безробіття. Розмір її визначається залежно від зарплати за останній місяць роботи, стажу, кваліфікації;

оформлення дострокового виходу на пенсію за умови наявного трудового стажу, що дає право на одержання пенсії;

підтримка безробітних, які відкривають власну справу; соціальний захист;

страхування від безробіття [5].

Але державна політика зайнятості не повинна обмежуватись проведенням заходів щодо сприяння працевлаштування. Найсуттєвішим важелем політики зайнятості є регулювання попиту на робочу силу, який може бути індивідуальним і сукупним. Оскільки попит на робочу силу є похідною від попиту на продукт підприємства (який на конкурентному ринку залежить від ціни), можна зробити висновок, що він є також похідною від обсягів виробництва та загального фонду заробітної плати, який знаходиться в розпорядженні роботодавця. Чим вищий загальний розмір фонду заробітної плати, тим більше найманих працівників може найняти роботодавець [6].

Держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості населення шляхом [1]:

1) проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили;

2) визначення у загальнодержавних програмах економічного та соціального розвитку, програмах економічного і соціального розвитку Автономної Республіки Крим, областей, районів, міст показників розвитку ринку праці і зайнятості населення та їх оцінювання за результатами реалізації таких програм;

3) включення до системи регулювання ринку праці заходів щодо запровадження стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості;

4) сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості населення;

5) соціального захисту громадян у разі настання безробіття;

6) сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу, в тому числі в сільських населених пунктах та на депресивних територіях;

7) розвитку сільського аграрного туризму, кластерів народних художніх промислів;

8) створення умов для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності;

9) прогнозування та оцінки впливу на ринок праці політики у сфері зайнятості;

10) ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.

Держава підтримує зайнятість населення серед роботодавців, стимулюючи на створення нових робочих місць, щоб працевлаштувати соціально вразливу верству населення, насамперед молодь. Створення нових робочих місць повинно відбуватись у тісному взаємозв'язку із структурною будовою економіки. Збільшення кількості робочих місць має бути орієнтоване на інноваційний розвиток економіки. Необхідно створювати нові робочі місця з такими характеристиками, що забезпечують високу продуктивність праці, а отже, і вищі доходи. Перевага повинна надаватись тим галузям, в яких забезпечуються конкурентні переваги економіки України, тобто її національні інтереси [7].

Фахівці переконані, що скільки б не створювалося нових робочих місць, але якщо не буде запроваджено механізм легалізації заробітної плати і відповідний контроль з боку держави, то про державну політику у сфері зайнятості важко говорити.

Тіньова заробітна плата є причиною зuboжіння населення, зменшення реальних доходів громадян. Але головне – у недалекій перспективі неможливість вчасно здійснювати повною мірою пенсійні виплати та різні соціальні допомоги [8].

Проте держава приділяє увагу і самозайнятості населення. Для її стимулювання центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, забезпечує надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики.

Безробітним з числа застрахованих осіб, які виявили бажання провадити підприємницьку діяльність, виплачується допомога по безробіттю одноразово для організації такої діяльності [1].

Таким чином, сьогодні держава повинна підтримувати зайнятість населення за допомогою безперервного механізму регулювання. Обґрунтована і послідовна політика формування та регулювання зайнятості різних соціально-демографічних і професійних груп населення важлива з точки



зору як соціальної стабільності в суспільстві, так і формування платоспроможності населення та позитивної мотивації до високопродуктивної праці. Гідна оплата праці є одним із факторів мотивації для трудової діяльності, яка забезпечує не тільки добробут кожної людини окремо, а й добробут економічного зростання держави в цілому.

Наук. керівн. Степанова Е. Р.

Література: 1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст. 243. 2. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості [Електронний ресурс] / В. С. Васильченко. – Режим доступу : <http://library.if.ua/books/108.html>. 3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 569 с. 4. Караченцев І. О. Державна політика України у сфері зайнятості населення [Електронний ресурс] / І. О. Караченцев. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2012-2/doc/1/03.pdf>. 5. Проблема зайнятості і відтворення робочої сили в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.br.com.ua/referats/Macro_economic/6144-4.html. 6. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посібн. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с. 7. Чепінога В. Г. Економічна теорія : підручник / В. Г. Чепінога. – К. : Юрінком Інтер, 2011. – 653 с. 8. Громадська рада звертає увагу на важливість якнайефективнішого вирішення проблем зайнятості населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kievcity.gov.ua/news/10530.html>.

Шершнева Ю. В.

УДК 005.95:005.336

Магістр 1 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ГЛАВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСПЕХА ПРЕДПРИЯТИЯ

Анотація. Рассмотрены функциональные проблемы управления персоналом на предприятии, а также определены особенности рационального влияния управления персоналом с целью получения большей прибыли.

Анотація. Розглянуто функціональні проблеми управління персоналом на підприємстві, а також визначено особливості раціонального впливу управління персоналом з метою отримання більшого прибутку.

Annotation. The article deals with the functional problems of personnel management at an enterprise, and identifies particular sound effect of personnel management in order to obtain greater profits.

Ключевые слова: управление персоналом, предприятие, персонал, компетенция, квалификация, кадровая политика.

Создание предприятия всегда связано с многими факторами, но основным из них является персонал. Правильные принципы организации производства и оптимальные системы, а также их рычаги также оказывают большое влияние на успех предприятия. Но надо так же упомянуть о том, что персонал должен обладать определенными качествами, а именно: образованием, знаниями, компетентностью, квалификацией, дисциплиной, мотивацией, креативными подходами, способностью решать проблемы различного рода, восприимчивостью к информации – от этого также зависит успех предприятия.

Проблема эффективности управления персоналом является актуальной, потому что нет единого подхода к определению сущности и состава персонала, также практически не существует программ перспективного развития персонала и его эффективного использования. Каждое предприятие стремится быть популярным в глазах потребителей, быть на высоком уровне узнаваемости, пользоваться большим спросом, чем конкуренты, за счет высокого качества товара, иметь успех на рынке и все это зависит от персонала, который и является главным ресурсом предприятия.

Исследованием проблемы эффективности управления персоналом на предприятии занимались такие ученые: Гончаров В. И., Гринченко В. Г., Назарова Г. В., Кибанов А. Я., Дуракова И. Б., Яхонтова Е. С., Михайлова Л. И., Крушельницкая О. В., Хмиль Ф. И. и многие другие. Однако зна-

© Шершнева Ю. В., 2014

чение данного вопроса и его актуальность требуют продолжения и исследований и разработки новых подходов в управлении персоналом.

Исходя из сказанного, целью данной статьи является теоретическое обоснование управления персоналом и пути повышения эффективности управления персоналом на предприятии с целью повышения экономического и социального эффекта деятельности предприятия.

Существует много определений термина "управление персоналом", некоторые из них представлены в таблице.

Таблица

Определение сущности понятия "управление персоналом"

Автор	Сущность понятия
Виноградский М. Д. [1, с. 11]	Деятельность, направленная на решение служебных проблем, поддержку развития персонала, каждого отдельного работника, усовершенствование условий труда с целью выполнения задач организации
Шканова О. М. [1, с. 11]	Рассматривает каждого рабочего как личность и предлагает услуги по удовлетворению индивидуальных потребностей
Мордовин С. К. [2, с. 22]	Ряд действий, направленных на ежедневное оперативное управление человеческими ресурсами организации
Козьменко С. М. [3, с. 16]	Система влияния на претендентов и рабочих предприятия с целью повышения эффективности их использования
Крушельницкая О. В. [4, с. 16]	Специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой являются люди, входящие в определенные социальные, трудовые коллективы
Хмиль Ф. И. [5, с. 21]	Система мероприятий, касающихся формирования и эффективного использования совокупного трудового потенциала рабочих в сложных организационных образованиях иерархического типа

В результате анализа подходов к управлению персоналом можно сказать, что управление персоналом – деятельность, направленная на ежедневное оперативное управление человеческими ресурсами, а также на решение служебных проблем, на развитие персонала, на усовершенствование условий труда и влияние на работников предприятия с целью повышения эффективности их использования.

Существует множество функциональных проблем управления персоналом на предприятии, из-за которых, в свою очередь, снижается производительность труда, качество продукции и соответственно количество выпускаемой продукции. Это приводит к снижению спроса на продукцию, выпускаемую предприятием. Предприятие становится неузнаваемым для потребителей, что способствует значительному снижению получаемой прибыли предприятия.

Существуют следующие функциональные проблемы управления персоналом на предприятии:

- подбор и расстановка персонала;
- оплата труда и премирование (материальное, моральное стимулирование);
- усовершенствование организации работы управленческого персонала;
- усовершенствование приемов и методов работы; использование демократических методов управления;
- улучшение структуры аппарата управления;
- нормирование объема работ и количества выполняемых функций работниками аппарата управления;
- повышение уровня квалификации персонала;
- оценка эффективности обучения на курсах, в высших учебных заведениях;
- конфликты на предприятии (внутриличностный конфликт; конфликт между личностью и группой; межгрупповой конфликт) [1].

Высокие темпы роста эффективности управления персоналом в целом и производительности труда в частности обеспечиваются научно обоснованным использованием всего комплекса факторов, влияющих на эффективность управления персоналом.

Факторы, влияющие на эффективность управления персоналом:

- физиологические факторы, а именно: пол, возраст, состояние здоровья, умственные и физические способности человека к труду;
- технические и технологические факторы – это техническая оснащенность, сложность труда, уровень использования научно-технических достижений;
- структурно-организационные факторы, а именно: условия труда, соотношение численности категорий персонала, номенклатура и объем выпускаемой продукции, режим работы, стаж работы, квалификация работников, уровень использования персонала;
- социально-экономические факторы – материальное стимулирование, страхование, социальные льготы, уровень жизни;



социально-психологические – моральный климат в коллективе, психофизиологическое состояние работника, статус и признание, организационная культура фирмы, перспектива продвижения по службе;

территориально-ситуационные, а именно месторасположение предприятия, затраты времени на дорогу от дома до работы, уровень конкуренции, инфляция, безработица, дифференциация доходов;

регулируемые факторы – это качество управления персоналом, уровень организации производства и труда, степень использования ресурсов.

На эффективность управления персоналом оказывают влияние, прежде всего, компетентность работников, их материальное стимулирование и уровень мотивации. При этом компетентность работников зависит от уровня их образования (знаний), опыта работы (навыков) и личных способностей (умений) [6].

Наиболее значительным фактором в системе управления персоналом для предприятия – компетентность, квалификация работников, а для работников – социальная принадлежность и достойная оплата труда с учетом премий.

Следует отметить, что стимулы изменяются в зависимости от контингента работников, стоящих перед коллективом задач и его особенностей.

Руководитель предприятия должен учитывать заслуги персонала, объявлять им благодарность за выполненную работу, это и будет усиливать стимулы к труду. Значительное влияние на эффективное управление персоналом оказывают факторы, связанные с оптимизацией соотношений административных работников, совершенствованием подготовки и повышения квалификации персонала, укреплением трудовой дисциплины, уменьшением потерь рабочего времени. Основными мотиваторами в системе управления персоналом служат не только премии различного рода и подарки, но и характер вознаграждения труда, который зависит от его количества и качества, а также от удовлетворения пожеланий и надежд самих работников.

Таким образом, эффективность управления персоналом во многом зависит от степени удовлетворенности человека своей работой.

Научн. рук. Доровской А. Ф.

Литература: 1. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 2. Мордовин С. К. Управление персоналом: современная российская практика / С. К. Мордовин. – СПб. : Питер, 2003. – 288 с. 3. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с. 4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид. – К. : Кондор, 2005. – 308 с. 5. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академ-видав, 2006. – 488 с. 6. Факторы, влияющие на эффективность управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://knowledge.allbest.ru/management/2c0a65625a2ad68a5c43b88521306c37_0.html.

Берегова Ж. С.

УДК 336.226.2

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПОДАТОК НА НЕРУХОМЕ МАЙНО ЯК ДОДАТКОВЕ ДЖЕРЕЛО НАПОВНЕННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ

Анотація. Розглянуто місце та роль податку на нерухоме майно в податковій системі України. Визначено особливості формування податків в умовах трансформаційної економіки.

Аннотация. Рассмотрены место и роль налога на недвижимое имущество в налоговой системе Украины. Определены особенности формирования налогов в условиях трансформационной экономики.

Annotation. The article examines the place and role of the real-estate property tax in the tax system of Ukraine. Specific features of their formation in the transformation economy are identified.

Ключові слова: податок на нерухоме майно, місцевий бюджет, податкова система, міньова економіка, податкові ставки.

© Берегова Ж. С., 2014

Однією з проблем органів місцевого самоврядування є недостатній обсяг дохідної частини місцевих бюджетів та високий рівень дотаційності місцевих бюджетів [1].

Дослідженню даної проблеми присвячені роботи таких вчених, як Букало А. М., Василенко О. В., Жемеренко Є. В., Науменко А. М., Слухай С. В., Гончаренко О. В. та ін.

Більшість науковців сходяться в тому, що для органів місцевого самоврядування задля успішного соціально-економічного розвитку найважливішим є стабільність дохідних джерел, тобто визначеність переліку закріплених доходів і нормативів відрахувань від регулюючих доходів за різними рівнями влади на довгостроковій основі, з метою можливості планування місцевими органами влади своїх видатків на перспективу [2].

Тому актуальним є питання формування дохідної частини місцевих бюджетів за рахунок джерел, надходження від яких є фінансово значущими, стабільними і витрати на адміністрування яких є набагато меншими, ніж надходження. Це можна вирішити шляхом запровадження податку на нерухоме майно, який має зараховуватися цілком до місцевих бюджетів.

Податок на нерухоме майно є привабливим на роль засобу, призначеного задовольнити потреби місцевих органів влади в наповненні доходів місцевих бюджетів, із кількох причин. По-перше, як свідчить досвід інших країн, база податку на нерухоме майно є відносно мало мобільною, а тому ухилитися від сплати цього податку складно, навіть за умов різних ставок податку на нерухоме майно у різних місцях. Крім того, чимало з послуг, які фінансувалися б за рахунок податку на нерухоме майно, призначалися б саме для власників майна, тож тут існує прямий зв'язок між тим, хто платить, і тим, хто отримує користь від цього. Більше того, база податку на нерухоме майно може бути визначена так, щоб обмежити тягар податку на платників із низьким рівнем доходів, і в такий спосіб буде дотримано принцип платоспроможності. Податок на нерухоме майно може також бути ефективним засобом оподаткування доходів, отриманих у тіньовій економіці. Також цей податок є відносно стабільним, попри коливання в економічному циклі, і якщо він буде правильно побудований, то адмініструвати його буде нескладно, потрібно буде лише чітко визначити інституційні вимоги до запровадження цього податку.

Податок на нерухоме майно – це один із найстаріших видів податків, що відомі фінансовій науці. Володіння нерухомим майном здавна вважалось проявом багатства людей. Завжди можна було чітко визначити об'єкт оподаткування, для якого характерні суттєві особливості: постійне місцезнаходження, тривалість існування, що забезпечували безперешкодний доступ до нього контролюючих органів. Розвиток суспільних відносин та податкової системи призвів до необхідності при застосуванні певної податкової політики вирішувати не лише фінансові функції, а й соціальні.

На сучасному етапі податок на нерухоме майно існує приблизно в 130 країнах світу, але його значення у формуванні бюджетів є різними. Світовий досвід показує, що при використанні правильного підходу податок на нерухоме майно може стати однією з вагомих статей дохідної частини бюджету. Зокрема, бюджету Російської Федерації цей податок приносить 9 % від усіх надходжень. Він забезпечує до 81 % надходжень до місцевих бюджетів у Канаді, від 10 до 70 % – у США. У країнах з економікою, що розвивається, за даними Світового банку, податок на нерухомість становить 40 – 80 % платежів до місцевих бюджетів [3].

Податок на нерухоме майно є винятково місцевим податком у країнах ЄС, хоча його граничні ставки визначаються на центральному рівні. Об'єктом оподаткування є земля та споруди. У Великій Британії це основний місцевий податок (що має найбільшу частку в структурі надходжень), який включає і плату за землю [4]. Частка цього податку у власних надходженнях місцевих бюджетів становить від 10 % – у Данії, Фінляндії, Греції, Люксембурзі; до 50 % – у Бельгії, Латвії, Литві, Польщі, Словаччині, Словенії, Іспанії і майже 100 % – у Великій Британії, Естонії, Ірландії [5].

У Росії, при визначенні об'єкта оподаткування приймається середньорічна вартість майна. Податкові ставки встановлюються законами суб'єктів РФ і не можуть перевищувати 2,2 %. Об'єктами оподаткування майна фізичних осіб є житлові будинки, квартири, дачі, гаражі та інші будівлі, приміщення й споруди. Ставки податку встановлюються нормативними правовими актами органів місцевого самоврядування залежно від сумарної інвентаризаційної вартості.

Що стосується можливості нарахування податку на нерухоме майно залежно від його вартості, необхідно зазначити, що на сьогодні в Україні майже неможливо об'єктивно обрахувати його ставку, оскільки в країні немає єдиного реєстру нерухомості та чітких нормативів, за якими можна оцінювати стан і вартість тієї чи іншої будівлі. Робити ж розрахунки лише за даними бюро технічної інвентаризації нелогічно, оскільки вони є застарілими і не відповідають реальній вартості нерухомості. Схожу думку має також М. Кучерявенко [6].

Можна зазначити, що зарахування податку на нерухоме майно саме на місцевому рівні має економічні та адміністративні переваги. По-перше, це є вагомим джерелом дохідної частини місцевих бюджетів, прямим податком. По-друге, об'єкти нерухомого майна простіше оподатковувати саме на місцевому рівні внаслідок складності з їх приховуванням, простіше обраховувати.

Збільшення власних доходів місцевих бюджетів має стимулювати ділову активність на кожній адміністративно-територіальній одиниці, що сприятиме зростанню доходів місцевих бюджетів, а на національному рівні – зростанню економіки.

Стабільність і прозорість надходжень від податку на нерухоме майно зробить його бажаним джерелом наповнення місцевих бюджетів. На відміну від трансфертів із держбюджету, що в Україні переважно формують місцеві доходи, цей податок здатний поліпшити контроль над ефективністю витрат міст і областей.

Базою оподаткування є об'єкт житлової нерухомості, який перебуває у власності фізичних осіб, обчислюється органом державної податкової служби на підставі даних Державного реєстру



речових прав на нерухоме майно, що безоплатно надається органами державної реєстрації прав на нерухоме майно, а також нерухоме майно, яке перебуває у власності юридичних осіб, обчислюється такими особами самостійно, виходячи з житлової площі об'єктів оподаткування на основі документів, що підтверджують право власності на такий об'єкт [7].

Ставка податку в розрахунку на рік становить 1 % від суми місячного прожиткового мінімуму, що діє для працездатної особи на 1 січня звітного податкового періоду, за 1 м² загальної площі об'єкта оподаткування.

До сильних сторін проекту належить і те, що від оподаткування звільняються категорії об'єктів нерухомості, а не категорії платників податку, що дає змогу забезпечити рівні умови оподаткування та зменшити простір для зловживань.

Загалом запровадження податку на нерухоме майно має бути поступовою, поетапною, відповідальною роботою компетентних органів державної влади у тісній співпраці з фахівцями, експертами, громадським сектором, засобами масової інформації.

На думку автора, податок на нерухомість – це глобальний податок, відсутність якого в системі оподаткування України можна вважати незрозумілим нонсенсом.

Наук. керівн. Степанова Е. Р.

Література: 1. Кузьменко О. А. Державна політика у сфері регулювання міжбюджетних відносин / О. А. Кузьменко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2012. – № 1. – С. 71–77. 2. Нікітіна Я. О. Бюджетні повноваження органів місцевого самоврядування / Я. О. Нікітіна // Правова держава – 2012. – № 34. – С. 354–361. 3. Концепція реформування податкової системи України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 лютого 2007 року № 56-р // Офіційний вісник України. – 2007. – № 13. – Ст. 481. 4. Козак Ю. Г. Міжнародне оподаткування / Ю. Г. Козак. – К., 2012. – С. 550. 5. Налоговые системы зарубежных стран : учебник для вузов / под ред. проф. В. Г. Князева, проф. Д. Г. Черника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2010. – 191 с. 6. Кучерявенко Н. П. Налоговое право : учебник / Н. П. Кучерявенко. – К., 2011. – 432 с. 7. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

Мудрак А. Ю

УДК 336.225.682

Студент 4 курсу
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗНАЧЕННЯ ТА ВИДИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ГАЛУЗІ ОПОДАТКУВАННЯ

Анотація. Розглянуто юридичну відповідальність у галузі оподаткування, її значення та види, а саме фінансову, адміністративну, кримінальну відповідальність, а також особливості, якими вони характеризуються.

Аннотация. Рассмотрена ответственность в сфере налогообложения, ее значение и виды, а именно финансовая, административная, криминальная ответственность, а также особенности, которыми они характеризуются.

Annotation. This article describes the responsibility in the field of taxation, its significance and types, namely financial, administrative, criminal responsibility and features that they are characterized by.

Ключові слова: податкове правопорушення, юридична відповідальність, фінансова відповідальність, адміністративна відповідальність, кримінальна відповідальність, діяння, стягнення, штраф.

Один із принципів побудови системи оподаткування – обов'язковість, тобто впровадження норм зі сплати податків і зборів, визначених на основі достовірної інформації про об'єкти оподаткування і встановлення відповідальності за порушення податкового законодавства.

Юридична відповідальність галузі оподаткування необхідна для загального попередження правопорушень і виховного впливу на особистість (превентивна ціль), а також полягає у несприятливих наслідках застосування санкцій правових норм для конкретного суб'єкта (карна ціль).

Юридична відповідальність бере участь у реалізації охоронної функції, а її мету в загальній формі можна визначити як охорону існуючого ладу та громадського порядку. Відповідальність, яка

© Мудрак А. Ю., 2014



застосовується до конкретного правопорушника, має, поряд із охороною суспільних відносин, більш вузьку мету – покарання винного. При цьому держава, здійснюючи міру примусу, переслідує ще одну мету – попередження скоєння правопорушень надалі (загальна та спеціальна превенція) [1].

Покарання є засобом попередження (превенції) вчинення нових правопорушень. Отже, юридична відповідальність здійснює превентивну (попереджувальну) функцію. Реалізуючи покарання, держава впливає на свідомість правопорушника. Це вплив полягає в залякуванні, доказі неминучості покарання і тим самим у попередженні нових правопорушень. Причому попереджувальний вплив виявляється не тільки на самого правопорушника, а й на оточуючих. Тим самим досягається так звана загальна превенція.

При цьому покарання спрямоване і на виховання правопорушника, тобто юридична відповідальність має також виховну функцію. Ефективна боротьба з порушниками, своєчасне і не відворотне покарання винних створюють у громадян уявлення про непорушність існуючого правопорядку, зміцнюють віру у справедливість і міць державної влади, впевненість у тому, що їхні права та інтереси будуть надійно захищені. Це, в свою чергу, сприяє підвищенню політичної і правової культури, відповідальності і дисципліни громадян, активізації їхньої політичної та трудової діяльності, а в кінцевому рахунку – зміцненню законності і стійкості правопорядку [2].

Конституція України закріплює основи юридичної відповідальності особи.

Згідно зі статтею 58 Конституції України, закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. Ніхто не може відповідати за діяння, які на час їх вчинення не визнавалися законом як правопорушення.

Згідно зі статтею 61 Конституції України ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення.

Юридична відповідальність особи має індивідуальний характер [3].

Згідно зі статтею 111 Податкового кодексу України за порушення законів із питань оподаткування та іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи, застосовуються такі види юридичної відповідальності:

- а) фінансова;
- б) адміністративна;
- в) кримінальна.

Фінансова відповідальність застосовується у вигляді штрафних (фінансових) санкцій та/або пені [4].

Встановлення фінансової відповідальності означає прийняття та набуття чинності нормативного акту, в якому міститься опис ознак податкового правопорушення, вид і розмір фінансової санкції за його вчинення.

Застосування фінансової відповідальності означає процедуру, яка має такі етапи:

- фіксування конкретного факта податкового правопорушення;
- прийняття рішення про притягнення до відповідальності (про застосування штрафної санкції);
- виконання рішення про застосування штрафної санкції – сплата штрафу [5].

Штрафна санкція (фінансова санкція, штраф) є платою у вигляді фіксованої суми та/або відсотків, що стягується з платника податку у зв'язку з порушенням ним вимог податкового та іншого законодавства, контроль за дотриманням яких покладено на податкові органи. А пеня є сумою коштів у вигляді відсотків, нарахованих на суми грошових зобов'язань, не сплачених у встановлені законодавством строки.

Особливістю відповідальності за порушення податкового законодавства є її компенсаційно-каральний характер, який полягає в необхідності відшкодування державі збитків, що виникли внаслідок недотримання надходжень до бюджетів усіх рівнів від податків та зборів. Тобто відповідальність за порушення податкового законодавства об'єднує дві різні моделі юридичної відповідальності: правовідновлювальну (компенсаційну) та штрафну (каральну). Саме це підкреслює стаття 112 Податкового кодексу України, в якій зазначено, що притягнення до фінансової відповідальності платників податків за порушення законів із питань оподаткування не звільняє посадових осіб за наявності відповідних підстав від притягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності [4].

Адміністративна відповідальність є засобом адміністративного впливу на порушників податкового законодавства із застосуванням адміністративно-правових норм. Підставою для адміністративної відповідальності за порушення податкового законодавства є наявність складу адміністративного правопорушення – винної або необережної дії чи бездіяльності, що посягає в захищені законом суспільних відносин, за яку законодавством передбачена адміністративна відповідальність.

Особливостями адміністративних стягнень є:

- застосування до фізичних осіб та посадовців, винних у податкових правопорушеннях;
- адміністративні санкції не тягнуть за собою судимості;
- застосування у відношенні до найменш значних податкових правопорушень (проступків), які за своїм характером відповідно до закону не тягнуть кримінальної відповідальності;

відсутність тяжких правових наслідків

Діяння, за які передбачена адміністративна відповідальність за порушення податкового законодавства, зазначені у статтях Кодексу України про адміністративні правопорушення (Ст. 163-2, 163-3, 164-1, 164-5 та ін.), а також у деяких статтях Податкового та Митного кодексів України.

Наприклад, частина статті 164-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення зазначає, що неподання громадянами декларації про доходи чи включення до декларацій перекручених даних, не ведення обліку або неналежне ведення обліку доходів і витрат, для яких законами



України встановлено обов'язкову форму обліку, – тягне за собою попередження або накладання штрафу від трьох до восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

З усіх видів стягнень, передбачених кодексом України про адміністративні правопорушення, податковим органом надано право використовувати лише адміністративні штрафи. Розмір їх визначається в межах, встановлених за скоєння відповідних правопорушень у сумах, кратних певному показнику – неоподаткованому мінімуму доходів, мінімальному розміру заробітної плати, або в національній грошовій одиниці (гривнях). При цьому слід враховувати положення пункту 5 підрозділу 1 розділу XX Податкового кодексу України, в якому зазначено: "якщо норми інших законів містять посилання на неоподаткований мінімум доходів громадян, то для цілей їх застосування використовується сума в розмірі 17 гривень, крім норм адміністративного та кримінального законодавства в частині кваліфікації злочинів або правопорушень, для яких сума неоподаткованого мінімуму встановлюється на рівні податкової соціальної пільги", тобто у розмірі, що дорівнює 100 відсоткам розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць) [6].

Суб'єктами адміністративної відповідальності (особами, які можуть притягатися до цього виду відповідальності) за податкові правопорушення є громадяни та посадові особи. Це, наприклад, керівники та інші посадові особи підприємств, установ, організацій, на яких покладений обов'язок дотримання встановленого законом порядку ведення податкового обліку (ст. 163-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення, далі КУАП). Громадяни несуть відповідальність за неподання або несвоєчасне подання декларацій про доходи (ст. 164-1 КУАП).

Платники податків-юридичні особи не можуть притягатися до адміністративної відповідальності.

Складені в законний спосіб протоколи про адміністративне правопорушення розглядаються уповноваженими на те органами [5].

Кримінальна відповідальність застосовується при доказі винності, протиправності, умислу та особливо тяжких наслідках податкового злочину. Кримінальна відповідальність характеризується такими особливостями:

- суб'єктами є виключно фізичні особи;
- регулюється нормами Кримінального кодексу України;
- встановлюється лише в судовому порядку;
- має певні процесуальні особливості [5].

Кримінальна відповідальність за ухилення від сплати податків, зборів, інших обов'язкових платежів регламентується статтею 212 Кримінального кодексу України.

Суб'єктами кримінальної відповідальності (особами, які можуть притягатися до цього виду відповідальності) за податкові правопорушення є громадяни та службові особи. Це, наприклад, службові особи підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, або особи, що займаються підприємницькою діяльністю без створення юридичної особи, чи будь-яка інша особа, яка зобов'язана сплачувати податки, збори (ст. 212 Кримінального кодексу України) [7].

Платники податків-юридичні особи не можуть притягатися до кримінальної відповідальності. Передбачена можливість звільнення від відповідальності не лише за вчинення діянь, передбачених частиною першою і другою, а й за діяння, передбачені частиною третьою цієї статті.

Згідно з ч. 4 ст. 212 Кримінального кодексу відповідна особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо вона до притягнення до кримінальної відповідальності сплатила податки, збори (обов'язкові платежі), а також відшкодувала шкоду, завдану державі їх несвоєчасною сплатою (фінансові санкції, пеня) [7].

Ряд складів злочинів, передбачених Кримінального кодексу, опосередковано пов'язані з порушенням вимог, установлених податковим законодавством та іншим законодавством, контроль за дотриманням яких покладено на контролюючі органи.

Обов'язковою умовою притягнення до кримінальної відповідальності осіб, які вчинили діяння, передбачені зазначеними статтями Кримінального кодексу, є наявність у діянні (дії чи бездіяльності) вини у формі умислу чи необережності [5].

Таким чином, юридична відповідальність потрібна для охорони існуючого ладу та громадського порядку в оподаткуванні, для контролю за своєчасністю сплати податків та боротьби від ухилення сплати податків – як загальне попередження правопорушень, так і застосування санкцій, що буде забезпечувати наповнення бюджету, а внаслідок цього і нормальне функціонування держави.

Наук. керівн. Степанова Е. Р.

Література: 1. Корельский В. М. Теория держави та права / В. М. Корельский, В. Д. Перевалов. – К., 1997. – 419 с. 2. Вільна енциклопедія "Вікіпедія" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org/wiki>. 3. Конституція України за станом на 6 жовтня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. 4. Податковий кодекс України станом на 1 жовтня 2013 року. – К. : Правова єдність, 2013. – 615 с. 5. Науково-практичний коментар до Податкового кодексу України [Електронний ресурс] / [заг. ред. М. Я. Азарова]. – Режим доступу : <http://www.profiwins.com.ua/uk/comentsnk.html>. 6. Бандурка О. М. Податкове право [Електронний ресурс] / О. М. Бандурка, В. Д. Понікаров, С. М. Попова. – Режим доступу : <http://pidruchniki.ws>. 7. Кримінальний кодекс України станом на 4 липня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ІНВЕСТИЦІЇ В ПЕРСОНАЛ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Розглянуто питання генезису понять інвестицій у персонал та розвиток людських ресурсів у сучасній економічній науці та в процесі управління підприємством. Досліджено види інвестицій у персонал підприємств. Узагальнено результати дослідження та визначено основні шляхи інвестування в персонал, які впливають на підвищення продуктивності, подолання кризових явищ і досягнення високих темпів економічного зростання.

Аннотация. Рассмотрены вопросы генезиса понятий инвестиций в персонал и развитие человеческих ресурсов в современной экономической науке и в процессе управления предприятием. Исследованы виды инвестиций в персонал предприятий. Обобщены результаты исследования и определены основные пути инвестирования в персонал, влияющие на повышение производительности, преодоление кризисных явлений и достижение высоких темпов экономического роста.

Annotation. The article considers the genesis of the concepts of investment in personnel and human resource development in the modern economic science and company management. The kinds of investments in personnel were studied. The results of the study were generalized and the main ways of investing in staff to improve performance, overcome the crisis and achieve high rates of economic growth were identified.

Ключові слова: інвестиції в персонал, розвиток персоналу, робоча сила, підвищення кваліфікації, нематеріальне стимулювання.

На сучасному етапі вітчизняні підприємства не дуже активно вкладають кошти у розвиток персоналу, а ті, які вкладають, часто стикаються з проблемою неефективності таких інвестицій. Якщо ж інвестиції не забезпечують приросту прибутку та не приводять до видимих позитивних економічних і соціальних змін на підприємстві, їх подальше здійснення можна вважати недоцільним. З огляду на це проблеми підвищення ефективності інвестицій у розвиток персоналу підприємства набувають особливої актуальності.

Метою статті є дослідження процесу інвестування в персонал підприємства, визначення пріоритетних інвестицій в персонал та обґрунтування доцільності здійснення таких інвестицій на вітчизняних підприємствах.

Дослідження в галузі аналізу кадрового забезпечення на підприємствах привертають увагу багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців і практиків. Питанням аналізу ефективності інвестування коштів та аналізу трудових ресурсів присвячені праці провідних вчених. Авторами цих досліджень є: Кір'янов А. В., К. Макконнелл, С. Брю, Грішнова О. А., Данюк В. М., А. Василик, В. Петюх, Цимбалюк С. О., Рисін І. Є., Савченко В. А. та ін. [1 – 6]. Разом із тим слід зауважити, що багато теоретичних питань за даною проблемою ще не вирішені, знаходяться на етапі постановки і вимагають подальшого розв'язання та комплексного дослідження.

Кір'янов А. В. основними видами інвестицій в персонал підприємства вважав інвестиції в спеціальну підготовку, фізичний стан і емоційну поведінку працівників. Він пропонував їх розширення з цільовою орієнтацією на формування у працівника почуття лояльності до організації (відданість організації, готовність принести в жертву інтересам фірми своєї особистості) [1].

На думку К. Макконнелла і С. Брю, інвестиції у персонал повинні включати освіту – загальну і спеціальну, формальну і неформальну підготовку на робочому місці, витрати на охорону здоров'я, профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов, витрати на мобільність – міграція з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю [2].

Савченко В. А. під інвестиціями у розвиток персоналу організації розуміє витрати, спрямовані на професійне навчання, виробничу адаптацію персоналу, його атестацію, професійне просування та планування трудової кар'єри, а також формування резерву тощо [6].

Аналіз наукових підходів свідчить про відсутність чіткого розуміння термінологічної та сутнісної різниці між такими категоріями, як "витрати на робочу силу", "вартість робочої сили", "інвестиції у персонал", та їх інтерпретаціями. Так, деякі автори використовують ці поняття як синоніми, що призводить до термінологічної мішанини та перешкоджає об'єктивній оцінці результативності окремих економічних процесів, пов'язаних із відтворенням людського капіталу.



Інвестиції в персонал – це всі витрати під конкретну посаду або робоче місце, включаючи як прямі витрати: заробітну платню, премії, допомогу, страхові внески, витрати на перепідготовку і підвищення кваліфікації, вихідну допомогу, пенсію; так і непрямі витрати: витрати з наймання, плінності, оренди і змісту службових приміщень, оснащення робочих місць [3].

Не включаються до витрат організації на робочу силу: допомоги з тимчасової непрацездатності, вагітність та пологи, догляд за дитиною й інші виплати із позабюджетних фондів, витрати на капітальне будівництво житла та об'єктів соціальної сфери, прибутки з акцій та інші доходи від участі працівників у власності організації (дивіденди, відсотки, тощо).

Класифікація інвестиції в персонал наведена в таблиці.

Таблиця

Класифікація інвестицій в персонал

Витрати роботодавця на персонал	
Прямі	Непрямі
Пряма заробітна плата: основна заробітна плата за відрядними розцінками, тарифні ставки, посадові оклади і стимулюючі надбавки і доплати за роботу в позаурочний час, у нічний час і святкові дні	Витрати на житло працівників, що бере на себе роботодавець, а саме утримання відомчого житлового фонду, житлові субсидії, доплата за оренду житла працівникам
Оплата за невідпрацьований час: щорічні й інші оплачувані відпустки: народження дитини чи смерть члена родини, весілля, виконання державних обов'язків та ін.	Витрати на професійне навчання: на утримання та оренду навчальних приміщень, на платне навчання працівників, стипендії, оплата відпусток на навчання, інші витрати на підготовку та перепідготовку
Харчування: напої та інші виплати натуральними продуктами	Витрати на культурно-побутове обслуговування: проведення культурних та спортивних заходів, утримання їдалень, бібліотек
Премії та подарунки	Витрати на соціальний захист: обов'язкові відрахування додержавних соціальних фондів; внески до державних пенсійних фондів; витрати на утримання медпунктів, профілакторіїв, будинків відпочинку, що перебувають на балансі організації
	надбавки до пенсій працюючим на підприємстві; оплата відпусток працівнику і членам їх сімей на лікування та відпочинок; оплата послуг, що надаються працівникам підприємства установами й організаціями охорони здоров'я
	Інші витрати на робочу силу: проїзні квитки, заводський транспорт доставки працівників на роботу, безкоштовний формений одяг, добові на відрядження тощо
	Податки, що пов'язані з використанням робочої сили: плата за залучення іноземної робочої сили та ін.

Практика показує, що найбільш конкурентоспроможними є ті підприємства та організації, які постійно здійснюють інвестиції в розвиток персоналу. За статистикою, більшу частину коштів у навчання персоналу вкладають компанії, які займаються фінансами, страхуванням, нерухомістю, високими технологіями і транспортними послугами, і, як правило, меншу у сфері виробництва, охорони здоров'я, агрокультури, будівництва й освоєння родовищ. При цьому в компаніях з офіційно закріпленою стратегією управління персоналом виручка з розрахунку на одного співробітника майже в три рази вище, а віддача від інвестицій у персонал на 70 % більше, ніж у компаній, що мають неофіційну стратегію [7].

Можна виділити два пріоритетних засоби інвестування в персонал: підвищення кваліфікації та нематеріальне стимулювання. Інвестиції такого типу дозволяють збільшити прибуток і вартість бізнесу. З огляду на суми бюджету на інвестиції в людські ресурси, компанії повинні ефективно використовувати виділені кошти. Надання ліцензій, сертифікатів, проведення регулярних занять для розвитку професійних навичок стають вкрай важливим елементом для підтримки конкурентоспроможності компанії.

На даний час в Україні спостерігається відставання якості робочої сили від потреб економіки. Лише 9 % облікової кількості штатних працівників (або 1 млн осіб) охоплено системою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Періодичність підвищення кваліфікаційного рівня персоналу становить у середньому 11 років, у той час як у країнах Євросоюзу – близько 5 років. Дослідження витрат на робочу силу, яке здійснювалось Державним комітетом статистики України, свідчить, що витрати українських підприємств на професійне навчання працівників у середньому складають 0,2 % від загальних витрат на робочу силу, в той час, як у країнах Євросоюзу цей показник складає 1 %.



Для підвищення ефективності діяльності багатьох підприємств у даний час необхідно впровадження інновацій, які в основному полягають у виборі нового продукту замість збиткового, способу фінансування інвестиційного проекту по освоєнню випуску і продажів нового продукту або впровадження нового технологічного процесу.

Упровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, зростання комунікаційних можливостей створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт. У зв'язку з цим необхідна кваліфікація працівників не може бути гарантована базовою освітою. Якісне навчання персоналу дозволяє роботодавцю отримати велику віддачу у формі зростання продуктивності, досвіду, підвищення рівня відданості компанії та загального внеску в бізнес з боку співробітників.

Отже, для збільшення прибутку підприємства потрібно завжди вкладати кошти в персонал. Автором було запропоновано найбільш пріоритетні засоби інвестування: підвищення кваліфікації та нематеріальне стимулювання. Також ефективно управління персоналом і своєчасне спрямування інвестицій в достатньому обсязі на навчання співробітників сприятиме підвищенню економічних показників діяльності підприємства.

Наук. керівн. Писаревська Г. І.

Література: 1. Кір'янов А. В. Види інвестицій в людський капітал та їх ефективність [Електронний ресурс] / А. В. Кір'янов // Економіка Росії: основні напрямки вдосконалення. – Режим доступу : <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>. 2. McConnell C. Economics: Principles, Problems, and Policies / Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue, Sean M. Flynn. – [19th edition]. – N. Y : McGraw-Hill/Irwin, 2011. – 896 p. 3. Грішнова О. О. Розвиток персоналу на підприємствах України як предмет соціально-трудова відносин / О. А. Грішнова, А. В. Василик // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2004. – Т. 1. – № 3. – С. 45–53. 4. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с. 5. Рісін І. Є. Інвестування коштів у персонал як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства [Електронний ресурс] / І. Є. Рісін // Управління персоналом. – 2009. – № 15. – С. 36–38. – Режим доступу : <http://www.top-personal.ru/issue.html?2126>. 6. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 7. Про внесення зміни до Податкового кодексу України щодо особливості визнання витрат подвійного призначення : Пояснювальна записка до проекту Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=43523&pf3541=224121>.

УДК 331.103.3:658.5

Бурдіна Н. О.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

JUST IN TIME ЯК НОВИЙ ЗАСІБ НОРМУВАННЯ ВИРОБНИЧИХ ПРОЦЕСІВ

Анотація. Досліджено теоретичні основи нормування виробничих процесів і праці, запропоновано вдосконалення методів нормування на підприємства в умовах сучасної економіки за допомогою використання методу Just in Time як сучасного напрямку підвищення конкурентоспроможності компанії за рахунок нормування виробничих процесів.

Аннотация. Исследованы теоретические основы нормирования производственных процессов и труда, предложено усовершенствование методов нормирования на предприятия в условиях современной экономики за счет использования метода Just in Time как современного направления повышения конкурентоспособности компании с помощью нормирования производственных процессов.

Annotation. The article analyzes theoretical foundations of the standardization of manufacturing and labor processes. As part of improving standardization methods in modern economy the possibility of using the method "Just in Time" is offered, as a modern trend in enhancing company competitiveness through standardization of production processes.

Ключові слова: нормування, виробництво, праця, обладнання, втрати.



Соціально-економічні зміни у виробничих відносинах, а саме перехід країни від планової до соціально-орієнтованої ринкової економіки, завдали значного впливу функціонуванню багатьох вітчизняних підприємств. Отже, тепер орієнтовані на споживача, вони потребували нової організації виробництва, їх конкурентоспроможність полягала вже не в кількості запасів продукції, а у більш раціональному використанні виробничих потужностей. У наш час споживачам потрібна різноманітна продукція в необхідній кількості. Споживачі розраховують на високу якість, розумну вартість та своєчасну доставку замовленого товару. Використання системи Just in Time підвищує конкурентоспроможність компанії за рахунок виробництва широкого асортименту продукції за помірними цінами, товару доброї якості та при мінімальному виробничому циклі. Усе це можливо при постійному зниженні витрат, простоїв, зменшенні нецільового використання трудових та виробничих ресурсів, що зумовлює актуальність дослідження щодо нормування виробничих процесів і праці в ринкових умовах господарювання.

Дане питання протягом багатьох років вивчали багато вітчизняних та закордонних вчених, а саме: Абрамов В. М., Адамчук В. В., Багорова І. В., Бичіна Б. В., Гайдай І. Ю., Гейць І. В., Генкін Б. М., Данюк В. М., Єрьоменко В. О., Дзюба С. Г., Колот А. М., Нечипорюк А. А., Сисун Г. Г.

Більшість сучасних досліджень зосереджена на вирішенні ключових проблем у сфері нормування праці робітників основного виробництва, адаптації зарубіжних технологій нормування до сучасних умов української промисловості.

Сучасний термін "норма" походить від латинського "norma" і означає "обов'язкову міру", "узаконений порядок", "правило". Зчатки нормування праці властиві будь-якому організованому процесу.

Нормування виробничих процесів та праці є елементом управління соціально-економічними процесами на підприємствах будь-якої форми власності. Власник зацікавлений у зниженні витрат на виробництво за рахунок зменшення чисельності персоналу і трудових витрат, кращого використання робочого часу, зменшення надлишку готової продукції та незавершеного виробництва на складі, уникнення надвиробництва.

Використання системи Just in Time підвищує конкурентоспроможність компанії за рахунок випуску широкого асортименту продукції при оптимальній вартості, гарній якості та мінімальному виробничому циклі. Усе це забезпечується завдяки мінімізації втрат у процесі виробництва.

Втрати – це будь-який елемент виробничого циклу, який не тільки підвищує витрати, а й подовжує час виробничого циклу та доставки продукції споживачу [1; 2]. Втрати не дозволяють компанії ефективно використовувати ресурси підприємства (таблиця).

Таблиця 1

Виробничі втрати на підприємстві

Види втрат	Приклади
Недоліки продукції	Виправний і невивправний брак, вироби, які необхідно замінити або переробити
Очікування	Відсутність необхідних предметів праці, затримки при обробці партій виробів, простої устаткування, нестача потужностей
Обробка	Зайвий час на обробку
Надвиробництво	Випуск продукції, на яку не надійшло замовлення
Зайві пересування	Пересування, через які втрачається час та накопичується втома робітників підприємства
Залишки	Надлишок сировини, незавершеного виробництва або готових виробів
Транспортування	Транспортування незавершеного виробництва на значну відстань, погано підібрані транспортні засоби, маршрути
Невикористані трудові ресурси	Нераціонально використаний час, недооцінені ідеї, знання

Систему Just in Time застосовують на підприємствах, для усунення цих втрат та виробництва необхідної для споживача продукції в потрібний час та в необхідній кількості. Досягти цього можна методом нормування виробництва, управління випуском та контролювання кількості запасів на підприємстві (система Канбан).

Нормування виробництва – це планування обсягу випуску виробів різноманітних видів в послідовності, що дозволяє зменшити залишки на підприємстві та втрати робочого часу [1, с. 49].

У компанії, якій притаманний масовий тип виробництва, продукція виробляється згідно з місячним графіком. Наприклад, підприємство повинно виробити 3 типи продукції: А, В, С. На виготовлення першого типу продукції А витрачається більша частина місяця, а на виготовлення виробів В та С – відповідно час, що залишився. Такий засіб виробництва великими партіями також називають виробничим методом "шиш-кебаб", через те, що різні види виробів надходять у процес виробництва порціями, подібно їжі, нанизаної на шампур (рис. 1).

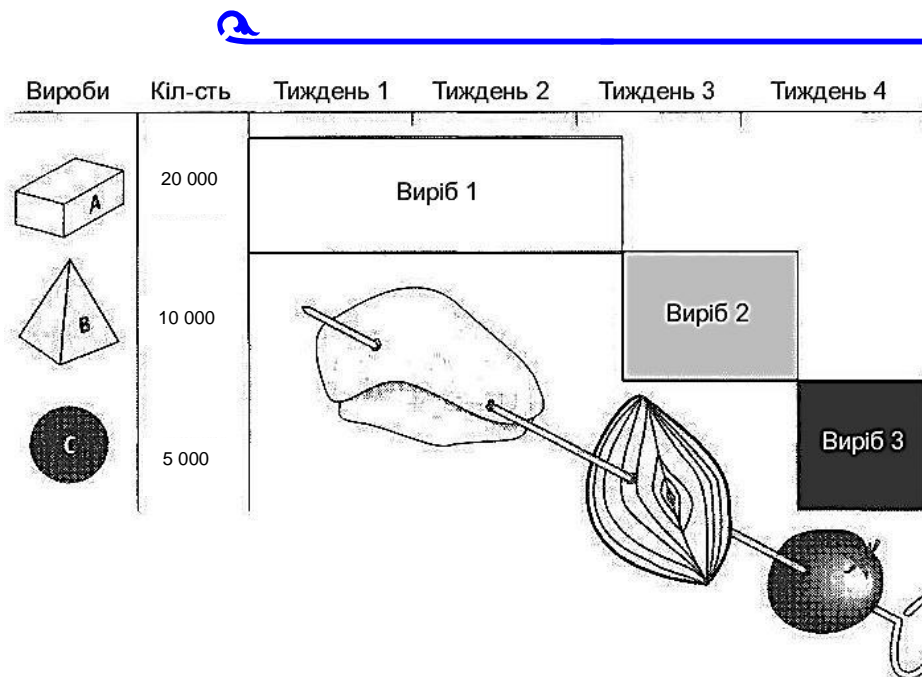


Рис. 1. Масове виробництво за методом "шиш-кебаб"

При нормованому виробництві визначення щоденного обсягу та асортименту продукції відбувається на останній виробничій стадії згідно з поточним споживчим попитом. Послідовність випуску продукції встановлюється відповідно до щоденного графіка виробництва, згідно з яким необхідна кількість продукції виробляється поступово та в послідовності [1].

В основі щоденного нормування виробництва полягає розрахунок часу такту. Час такту – це розрахунковий час, у продовж якого повинен вироблятися один виріб, задля задоволення поточного попиту споживачів. Це темп, при якому виріб пересувається на наступну виробничу стадію, своєрідний пульс виробництва.

$$T_T = \frac{T_{\text{заг.}}}{N_{\text{вир.}}} \quad (1)$$

де T_T – час такту, хв;

$T_{\text{заг.}}$ – загальний робочий час, хв;

$N_{\text{вир.}}$ – норма виробітку, кількість виробленої продукції за день, шт.

$$T_{\text{заг.}} = 9 \text{ годин} = [540 \text{ хв} - 60 \text{ хв (перерва)}] = 480 \text{ хв.} \quad (2)$$

$$N_{\text{вир.}} = \frac{N_{\text{парт.}}}{D} \quad (3)$$




де $N_{\text{парт.}}$ – загальна кількість виробів у партії, шт.;

D – кількість днів виробничого циклу, днів.

$$N_{\text{вир.}} = \frac{35\,000 \text{ шт.}}{20 \text{ днів}} = 1\,750 \text{ шт./день.}$$

$$T_T = \frac{480 \text{ хв}}{1\,750 \text{ шт.}} = 0,27 \text{ хв/шт} = 16,5 \text{ с/шт.}$$

Для побудови нормованої моделі випуску продукції необхідного обсягу й асортименту, необхідно розрахувати час такту для виробництва щоденного обсягу виробів кожного типу (рис. 2).

Вироби	Кіл-сть за день	Щоденний графік
	1 000	$\frac{480 \text{ хв}}{1\,000 \text{ виробів}} = 28,8 \text{ секунд на один виріб}$
	500	$\frac{480 \text{ хв}}{500 \text{ виробів}} = 57,6 \text{ секунд на один виріб}$
	250	$\frac{480 \text{ хв}}{250 \text{ виробів}} = 115,2 \text{ секунд на один виріб}$

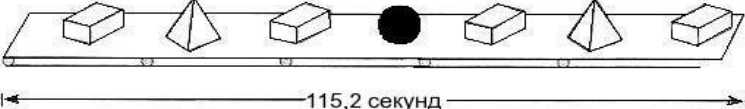


Рис. 2. Послідовність випуску продукції при нормованому виробництві

Також для підвищення ефективності функціонування виробничого процесу необхідно нормувати час на переналадку устаткування. Раніше на багатьох підприємствах продукцію випускали великими партіями, через те, що перехід виробництва від одного типу продукції до іншого займав багато часу. Тривалий перехід вважали економічно доцільним тільки тоді, коли була велика партія виробничої продукції. Однак виробництво продукції великими партіями зазвичай означає велике скупчення залишків виробництва, що в свою чергу, породжує проблеми витрат на зберігання продукції. У методі Just in Time акцент робиться на випуск продукції невеликими партіями, за потребами споживачів [1].

Для того щоб випуск продукції невеликими партіями був економічно доцільним, слід нормувати час, необхідний на переналадку устаткування. Одним зі способів нормування переналадки за системою Just in Time є SMED (аббревіатура англійського терміна Single Minute Exchange of Dies, тобто швидка зміна пресформ). Цей метод був розроблений Сигео Сінго [3].

SMED складається з трьох етапів, що разом використовуються задля зниження часу переналадки обладнання:

Етап розділення внутрішніх та зовнішніх операцій налагодження. Внутрішні операції налагодження – це операції, які можна виконувати тільки тоді, коли устаткування вимкнено. Зовнішні операції налагодження можна виконувати упродовж праці обладнання. Наприклад, підготовка необхідних інструментів та штампів у працюючого верстату.

Перетворення внутрішніх операцій на зовнішні. Завчасна підготовка до операції, наприклад, розігрівання штамп перед формуванням, а не під час праці обладнання, використання автоматичних приладів регулювання подачі автозапчастин.

Удосконалення операцій налагодження. Одночасне виконання двома працівниками паралельних операцій.

Задля більшої ефективності функціонування системи Just in Time важливо використовувати показники, які відображають новий засіб виробництва. На відміну від традиційних показників виробничої діяльності, таких, як продуктивність праці або рівень виробничої потужності, показники системи Just in Time не тільки свідчать про реальні поліпшення, а й виявляють "вузькі місця" на виробництві. А саме:

Коефіцієнт доданої вартості. Він показує скільки часу було витрачено на операції, що додають споживчу вартість.

Час виробничого циклу. Зменшений час циклу – важлива перевага системи Just in Time. Якщо врахувати коефіцієнт доданої вартості при скороченні циклу, то можна визначити, які стадії виробництва слід нормувати.

Рівень залишків. Цей показник зазвичай виражається у кількості днів, на які вистачить запасів, або у частоті оборотності складських залишків.

Час переналагодження обладнання. Швидке переналагодження важливе при організації гнучкого виробництва, орієнтованого на випуск продукції невеликими партіями.

Кількість пересувань. Цей показник відстежує рух незавершеного виробництва між процесами. Компонування обладнання з урахуванням процесів мінімізує кількість пересувань.

Загальна ефективність обладнання. Показник, який відображає витрати, що виникають упродовж роботи обладнання.

Для усунення втрат, слід покращити виробничий потік. Цього можна досягти завдяки такій комбінації ресурсів, при якій робітники, устаткування та матеріали використовуються максимально ефективно. Система Just in Time – це засіб примусити виробництво працювати на компанію так, як людське тіло працює на свого власника [4]. У виробництві необхідна наявність такої системи, яка буде реагувати на появу проблем та сприяти їх вирішенню. Для максимально ефективного функціонування системи Just in Time необхідно освоїти і впровадити низку інструментів економічного вироб-

ництва, такі, як система 5S, система швидкого переналагодження устаткування (система SMED), канбан, автономне обслуговування та ін. [2].

Але слід зауважити деяку складність упровадження такої системи на вітчизняних підприємствах, що, насамперед, полягає у їх неспроможності швидкого адаптування до інноваційних технологій, через проблеми існуючої системи функціонування українських підприємств.

Отже, аналізуючи систему Just in Time, можна засвідчити її безумовну належність до ефективних методів нормування виробничих процесів на підприємстві. Цей метод повинен стати для багатьох компаній ключовим кроком у поліпшенні і спрощенні виробничих процесів, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємств на ринку.

Наук. керівн. Семенченко А. В.

Література: 1. "Точно вовремя" для рабочих / пер. с англ. И. Попеско. – М. : Институт комплексных стратегических исследований, 2007. – 112 с. 2. Производство без потерь для рабочих / пер. с англ. И. Попеско. – М. : Институт комплексных стратегических исследований, 2008. – 160 с. 3. Сигео Синго. Быстрая переналадка. Революционная технология оптимизации производства : практикум / Сигео Синго. – М. : Альбина Паблшер, 2006. – 344 с. 4. Оно Тайити. Производственная система Тойоты / Оно Тайити. – 2-е изд. – М. : Институт комплексных стратегических исследований, 2006. – с. 17. 5. Генкин Б. М. Организация нормирования и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА, 2004. – 400 с. 6. Дзюба С. Г. Нормування праці в вітчизняній і міжнародній економіці / С. Г. Дзюба. – Донецьк : ТОВ "Юго-Восток, Лтд", 2005. – 172 с.

УДК 657.922

Дограшвілі М. Б.

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОБЛІК ДОВГОСТРОКОВИХ БІОЛОГІЧНИХ АКТИВІВ РОСЛИНИЦТВА

Анотація. Проаналізовано діючу структуру витрат у садівництві та виділено нетипічні виробничі ситуації з метою їх відображення в бухгалтерському обліку. Обґрунтовано необхідність відображення фактичних витрат по догляду за плодовими насадженнями в умовах відсутності врожаю як витрат майбутніх періодів.

Аннотация. Проанализирована действующая структура расходов в садоводстве и выделены нетипичные производственные ситуации с целью их отображения в бухгалтерском учете. Обоснована необходимость отображать фактические расходы по уходу за плодовыми насаждениями в условиях отсутствия урожая как расходов будущих периодов.

Anotation. The article analyzes the current costs structure in fruit production and singles out non-typical production situations in order to reflect them in the accounting. The need to show actual expenses on the care of fruit plantations in the periods when the yields are poor as future expenses is substantiated.

Ключові слова: витрати, калькуляційні статті, економічні елементи витрат, біологічні перетворення, довгострокові біологічні активи, справедлива вартість, резерв витрат на ліквідацію активів.

В Україні вже тривалий період часу йде процес кардинального вдосконалення бухгалтерського обліку через введення в дію бухгалтерських положень та стандартів, у тому числі стандартів, які враховують галузеві особливості підприємств. Не є винятком і сільськогосподарське виробництво, в обліку якого використовується бухгалтерський стандарт 30 "Біологічні активи". Цим стандартом регламентується декілька основних напрямів організації обліку у сільському господарстві. Один із них встановлює підхід до обліку багаторічних насаджень, який потребує більш детального розгляду.

© Дограшвілі М. Б., 2014



Як зазначає вчений Л. Сук, що, не дивлячись на запропонований новий порядок обліку в сільському господарстві, він не має широкого застосування в світовій практиці, а в Україні це робиться вперше. Тому з'явилась низка невирішених питань, пов'язаних із веденням обліку біологічних активів. З моменту впровадження нових нормативних документів пройшло небагато часу, але різними вченими вже опрацьована значна частина поставлених проблем і надано практичні рекомендації з їх врегулювання. Питанням удосконалення обліку біологічних активів займаються В. Жук, В. Коміренко, І. Костирко, А. Харитонова [1 – 3]. У той же час є ряд актуальних питань, які потребують вирішення. До них відносять такі: необхідність раціональної організації біологічного перетворення, потребу у перегляді складу витрат, відображення інформації про зміну вартості довгострокових біологічних активів (результатів від переоцінки), застосування справедливої оцінки як до оприбуткованої продукції, так і до самих насаджень, вибір найбільш прийнятної методу обліку і калькулювання. Метою статті є з'ясування впливу на організацію виробничого обліку в садівничих підприємствах специфічних технологічних чинників та розробка окремих пропозицій щодо відображення витрат за нетиповими операціями в рамках діючого облікового законодавства.

Не дивлячись на те, що в Україні П(С)БО 30 "Біологічні активи" було прийнято наприкінці 2005 р. та введено в дію з 2007 р., досі залишилися невирішеними питання на окремих ділянках галузевого обліку. Від решти біологічних активів продуктивні багаторічні насадження відрізняються тим, що у поєднанні із незамінним ресурсом – землею – насадження формують особливий вид сільськогосподарських угідь, який потребує точності та належної оцінки цієї облікової категорії. У той же час наявна справа з активами, які здатні давати плоди, ягоди, горіхи, що відносяться до сільськогосподарської продукції, та посадковий матеріал (живці, саджанці), які об'єднано групою додаткових біологічних активів, що може приносити інші економічні вигоди. Для відображення виробничих витрат (на біологічне перетворення) підприємства обирають простий одноступінчатий метод обліку витрат, що обумовлене виробництвом одного виду продукції і відсутнє незавершене виробництво. Такий спосіб організації обліку характеризується тим, що всі понесені витрати є прямими відносно об'єктів калькулювання. Дослідження особливостей виробничого обліку сільськогосподарських підприємств комерційного типу Черкаської області вказало на те, що у всіх для садівництва використовується лише один однойменний аналітичний рахунок у складі витрат садівництва. Це пов'язано з низьким рівнем їх спеціалізації відносно плодоягідного виробництва.

Крім того, підприємства вільні у виборі калькуляційних статей витрат. Типовий їх перелік складається з:

- витрат на оплату праці та відрахувань на соціальні заходи;
- вартості використаних добрив, засобів захисту насаджень;
- витрат на утримання необоротних активів (обрізка, паливно-мастильні матеріали);
- розподілених витрат за спожитими роботами і послугами допоміжних виробництв (водопостачання, машинно-тракторний парк, вантажний автотранспорт, ремонтні виробництва);
- амортизаційних відрахувань;

витрат на організацію й управління виробництвом. В окремих підприємствах при використанні плодосховищ усі накопичені за ними витрати так чи інакше списуються у витрати виробництва, що мотивується їх єдиним призначенням стосовно готового продукту. Проте не можна повністю погодитись з таким підходом, вважає, що навіть для неспеціалізованих господарств доцільно чітко встановити точку розподілу виробничих та інших витрат на підтримання якості, які варто відносити на окремі аналітичні рахунки з наступним списанням на собівартість реалізованої продукції, але не виробництва.

З метою складання фінансової звітності постає потреба для формування інформації за елементами витрат, але великі за розміром сільськогосподарські підприємства не застосовують окремих класів плану рахунків 8 "Витрати за елементами", засвідчивши свій вибір Наказом про облікову політику, а одразу відносять усі витрати на рахунок "Виробництво" та рахунок "Витрати діяльності". Тому перегруповання витрат за елементами, як правило, здійснюється в позасистемному порядку. Калькулювання фактичної собівартості продукції садівництва згідно з методичними рекомендаціями з планування обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств [4] відбувається з використанням комбінованого способу у поєднанні:

методу виключення витрат – коли спершу із загальної суми накопичених витрат віднімають вартість побічної продукції;

пропорційного способу калькулювання – коли решту витрат без побічної продукції розподіляють між конкретними видами плодоягідної продукції за її ринковою вартістю.

Відповідно до чинного законодавства оприбутковану продукцію садівництва чи додаткові біологічні активи необхідно оцінити за справедливими цінами, й надалі така їх оцінка вважатиметься первісною і не підлягатиме переоцінці при зміні ринкової ситуації. Утворена таким чином різниця між фактичними виробничими витратами та справедливою вартістю є результатом від первісного визнання продукції, яка, по суті, дозволяє встановити рівень результативності виробництва. Таким чином, процедура закриття калькуляційного рахунку замінена із списання і розподілу калькуляційних різниць на встановлення результату від первісного визнання, а в плані визначення фактичної собівартості пріоритетною стала оцінка за справедливими цінами.

З одного боку реформування виробничого обліку пов'язано з відповідністю вимогам Міжнародного стандарту 41 "Сільське господарство", але ні в якому разі не можна відмовлятися від розрахунку фактичної собівартості. Саме даний показник має велике значення в управлінському

обліку для порівняння з плановим його рівнем, аналізу відхилень, їх причин та складання прогнозних розрахунків, а найголовніше – орієнтиром для ціноутворення.

Новим правилом у виробничому обліку також є відсутність у складі калькуляційної статті "Витрати на утримання основних засобів" сум амортизаційних відрахувань за насадженнями, якщо вони оцінені за справедливою вартістю. Це пов'язано з тим, що при старінні довгострокового біологічного активу він змінює свою ринкову вартість у сторону зменшення, а утворена різниця, подібно до уцінки, підлягає списанню у витрати від зміни вартості відповідних активів, що відноситься до групи інших витрат операційної діяльності сільськогосподарського підприємства. За такого підходу фактичні витрати виробництва та собівартість продукції є заниженими, а невиробничі витрати завищеними. При цьому варто зауважити, що наприкінці періоду промислового плодоношення саду паралельно зі зменшенням його віддачі, що позначається на зменшенні економічної ефективності, виникає необхідність списувати більші суми витрат з переоцінки. Таким чином, через суто облікові проблеми спотворюється дійсний економічний результат.

Крім того, неврегульованим є питання обліку витрат на ліквідацію насадження у зв'язку із закінченням їх строку промислового використання. У вітчизняному Плані рахунків використовують спеціальний субрахунок "Списання необоротних активів" у складі інших витрат. Практика засвідчує, що витрати на розкорчовування дерев, обробіток ґрунту є досить суттєвими і складають третину від вартості закладки саду тієї ж площі. Відповідно до Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу і зобов'язань підприємств і організацій України такі витрати відносяться до витрат періоду і підлягають до списання на фінансові результати. Оскільки все це автоматично може позначитись на зменшенні суми чистого прибутку або збитковості взагалі, то більшість застарілих насаджень залишаються неліквідованими (мають низьку продуктивність, непридатні для промислової експлуатації). Для цього одночасно при переведенні насаджень до категорії зрілих доцільно автоматично передбачити створення резерву для забезпечення у майбутньому покриття відповідних витрат. Щомісячно до фактичних витрат необхідно відносити частину коштів на ліквідацію такого активу, а суму робіт розраховувати за методом дисконтування теперішньої кошторисної вартості подібних робіт із врахуванням запланованого експлуатаційного строку використання активу.

Поряд з цим діюча облікова практика не передбачає ситуацій, коли внаслідок явища періодичності плодоношення підприємство втрачає можливість одержання врожаю у звітному періоді. У такому разі всі витрати не можна відносити до групи витрат, які стались унаслідок надзвичайних подій. Оскільки всі агротехнічні заходи проведені у звітному році є, по суті, витратами, які здійснюються для підтримання біологічної продуктивності у майбутньому році, і за своїм економічним змістом відносяться до незавершеного виробництва, що є нетиповим для даної галузі. Тому виробничі витрати за такими ситуаціями доцільно відносити до витрат майбутнього періоду (року). Таким чином, рахунки з обліку витрат у садівництві звітного року за відповідними активами підлягають закриттю.

Отже, для вдосконалення обліку витрат виробництва у садівництві необхідно ретельно опрацювати всі облікові проблеми сучасності, але й врахувати залежність рівня інформаційного забезпечення про хід виробничих процесів у галузі від умов кожного окремого підприємства. Оскільки виробники плодоягідної продукції наділені правом вибору при побудові власної системи виробничого обліку, то при його організації для садівничих підприємств доцільно передбачити окремі позиції для резервування та віднесення витрат у зв'язку із втратою справедливої вартості та формування забезпечень під фінансування ліквідаційних робіт. Підсумовуючи вказані положення щодо використання механізму поступового віднесення у витрати виробництва сум вартості саду як засобу праці та витрат на їх ліквідацію у майбутньому необхідно:

внести зміни до Наказів про облікову політику щодо фіксації механізмів застосування методів резервування на покриття втрат справедливої вартості довгострокових біологічних активів та витрат, пов'язаних з їх списанням;

переглянути робочі плани рахунків із введенням додаткових аналітичних рахунків, призначених для обліку відповідних резервів;

розрахувати відсоткові ставки щорічного резервування коштів, виходячи з умов кожного підприємства.

Крім того, витрати на утримання саду, за яким було втрачено можливість одержання врожаю у звітному періоді (за винятком ситуацій, пов'язаних із надзвичайними подіями) доцільно обліковувати окремо з наступним їх списанням на рахунок 39 "Витрати майбутніх періодів". Це дозволить уникнути нетипового для садівництва незавершеного виробництва у кінці року та обґрунтовано відображати витрати, понесені у звітному періоді, які фактично стосуються формування врожаю наступного року.

Наук. керівн. Шушлякова О. В.

Література: 1. Методичні рекомендації щодо обліково-фінансового та правового забезпечення закладення, догляду та списання багаторічних насаджень / за ред. В. М. Жука // Облік і фінанси АПК. – 2006. – № 5. – С. 3–52.
2. Коміренко В. Саджаємо інвестиції, або облік капітальних інвестицій у багаторічні насадження на сільськогосподарських підприємствах / В. Коміренко // Все про бухгалтерський облік. – 2004. – № 45. – С. 4–6.



3. Харитоновна А. Облік у садівництві та виноградарстві / А. Харитоновна // Баланс-агро. – 2007. – № 23. – С. 19–22. 4. Методичні рекомендації з планування обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств : Наказ Міністерства аграрної політики України від 18.05.2001 р. № 132 (зі змінами і доповненнями від 31.10.2005 р. № 589) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua. 5. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку біологічних активів : Наказ Міністерства фінансів України від 29.12.2006 р. № 1315 (зі змінами і доповненнями від 02.06.2010 р. № 302 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua. 6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 30 "Біологічні активи" : Наказ Міністерства фінансів України від 18.11.2005 р. № 790 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

Вдовиченко А. С.

УДК 658.626

Студент 3 курсу
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

ОСОБЕННОСТИ СЕРТИФИКАЦИИ, МАРКИРОВКИ, ЭТИКЕТИРОВАНИЯ И ШТРИХ-КОДИРОВАНИЯ В УКРАИНЕ

Аннотация. Рассмотрены понятия "сертификация", "маркировка", "этикетирование", "штрих-кодирование". Выделены особенности проведения и регулирования законодательными актами этих процедур в Украине. Определено значение каждого элемента для потребителя.

Анотація. Розглянуто поняття "сертифікація", "маркування", "етикетування", "штрих-кодування". Виділено особливості проведення та регулювання законодавчими актами цих процедур в Україні. Визначено значення кожного елемента для споживача.

Annotation. The article deals with the concept "certification", "marking", "labeling", "bar coding". The author highlights the features of the legislation and regulation of these procedures in Ukraine. The value of each item to the consumer is determined.

Ключевые слова: сертификация, маркировка, этикетирование, штрих-кодирование, ярлык, штрих-код.

Украинский рынок предоставляет сегодня очень широкие возможности для реализации продукции: сети супер- и гипермаркетов, покрывающие всю территорию страны, рынки, специализированные магазины, склады, делают ее доступной большинству населения. При таком насыщении рынка различными товарами, сертификация, маркировка и этикетирование продукции играет важную роль для каждого потребителя, являясь носителем важной информации для принятия решения о покупке. В каждой стране есть тысячи фирм, которые производят миллионы различных товаров. Каждая единица товара требует учета. При таком большом объеме данных важную роль играет штрих-кодирование, которое позволяет облегчить этот процесс и повысить степень контроля.

С целью предотвращения реализации товаров, которые могут представлять угрозу для жизни, здоровья, имущества граждан, окружающей среды, в соответствии с Законом Украины "О защите прав потребителей" осуществляется обязательная сертификация продукции. Процедура сертификации заключается в том, что орган по оценке соответствия документально подтверждает соответствие продукции, систем качества, систем управления качеством, систем экологического управления, персонала установленным законодательством требованиям. На основе результатов необходимых процедур оценки, соответствие подтверждается документом: декларацией о соответствии или сертификатом соответствия.

Порядок сертификации продукции установлен Законом Украины "О подтверждении соответствия" [1]. Сертификацию проводит единая государственная система сертификации и стандартизации "УкрСЕПРО". В Украине существует два вида сертификации: обязательная и добровольная. Обязательная сертификация проводится на соответствие обязательным требованиям нормативных документов исключительно в государственной системе сертификации, которую создает Госпотребстандарт [2]. Он же утверждает перечень продукции, которая подлежит обязательной сертификации. Например, средства связи, охранного назначения, медицинская техника, средства индивидуальной защиты работников, изделия пиротехнические бытовые и др. [3]. Обязательная сертификация во всех случаях должна включать проверку и испытание продукции для определе-

ния ее характеристик и дальнейший технический надзор за сертифицированной продукцией. По положительным результатам испытаний могут выдаваться такие виды сертификатов соответствия:

на единичное изделие;

на партию продукции (на основании положительных результатов испытаний образцов продукции, отобранных от партии в порядке и количестве, признанными органом по сертификации);

на продукцию, которая изготавливается серийно в течение установленного срока (включает обследование производства или аттестацию производства или сертификацию системы качества).

Добровольная сертификация может проводиться на соответствие продукции требованиям, что не отнесены актами законодательства в обязательные требования, по инициативе производителя, продавца, потребителя, органов государственной исполнительной власти, общественных организаций и отдельных граждан на договорных условиях между заявителем и органом по сертификации. Такую сертификацию могут проводить предприятия, организации и другие юридические лица, которые взяли на себя функции органа по добровольной сертификации, а также органы, которые аккредитованы в государственной системе сертификации [2]. Стоимость всех работ по сертификации продукции оплачивается заявителем на договорных условиях. По итогам производитель составляет декларацию о соответствии, где он дает гарантию соответствия продукции требованиям, установленным законодательством [1]. Также производитель регистрирует декларацию в аккредитованном центре сертификации, где ей присваивается регистрационный номер, который содержит код органа сертификации и порядковый номер самой декларации соответствия. Добровольную сертификацию могут осуществлять только резиденты Украины. Интересы нерезидентов представляют резиденты на основании договора и доверенности. Добровольная сертификация обладает рядом преимуществ: она обеспечивает привлекательность продукции для потребителя, конкурентоспособность продукции, уверенность производителя или поставщика в ее качестве, а также дает немалые преимущества при участии в тендерах.

Порядок проведения сертификации продукции имеет ряд этапов:

предъявление и рассмотрение заявки на сертификацию продукции;

анализ предоставленной документации;

принятие решения по заявке с указанием схемы (модели) сертификации;

обследование производства (для серийного производства);

отбор, идентификацию образцов продукции и их испытания (для партий продукции);

анализ полученных результатов и принятия решения о возможности выдачи сертификата;

выдача сертификата и занесения сертифицированной продукции в Реестр;

технический надзор за сертифицированной продукцией во время ее производства [2].

В результате сертификации производители могут проводить маркировку своей продукции.

Маркировка предполагает нанесение на упаковку специального знака, которые подтверждает, что продукция прошла процедуру сертификации соответствия. Существуют разные виды маркировок, которые зависят от типа сертификации. Форма, размеры, технические требования и правила применения национального знака соответствия регулируются ГСТУ 2296-93. При обязательной сертификации знак соответствия имеет форму замкнутой окружности, в середине которой размещено изображение трилистника (рис. 1а). Под знаком соответствия проставляется код органа по сертификации, которым проведена сертификация продукции. Способы выполнения изображения знака соответствия, исходя из технологических возможностей, определяет предприятие, которое получило право на его применение. О добровольной сертификации свидетельствует изображение трилистника в квадрате (рис. 1б).

Также существует национальный знак соответствия для продукции, которая соответствует обязательным требованиям технических регламентов. Он имеет форму незамкнутой с правой стороны основной окружности, в середине которой размещено изображение трилистника (рис. 1в) [2].

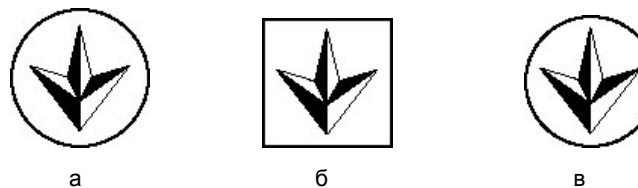


Рис. 1. Национальные знаки соответствия при обязательной (а) и добровольной (б) сертификации, требованиям технических регламентов (в)

Помимо маркировочных знаков потребитель на упаковке может узнать информацию о названии, производителе, дате производства товара и другие сведения о нем. Вся эта информация содержится на ярлыке, который называется этикеткой. Относительно нее тоже существуют некоторые законодательные требования. Все пищевые продукты этикетируются на государственном языке и содержат в доступной для восприятия потребителем форме следующую информацию:

название пищевого продукта;

название, полный адрес и телефон производителя;

адрес мощностей (объекта) производства;

для импортируемых продуктов – данные о импортере;

количество нетто в установленных единицах измерения;



состав пищевого продукта;
калорийность и питательная ценность с указанием на количество белка, углеводов и жиров в установленных единицах измерения на 100 граммов пищевого продукта;
конечная дата потребления "Употребить до" или дату производства и срок годности;
номер партии производства;
условия хранения и использования;
предостережение относительно потребления пищевого продукта определенными категориями населения (детьми, беременными женщинами, пожилыми людьми, спортсменами и аллергиками), если такой продукт может отрицательно влиять на их здоровье при его потреблении.
Министерство здравоохранения Украины утверждает тексты для этикетирования:
пищевых продуктов для специального диетического потребления;
функциональных пищевых продуктов (содержат в своем составе лекарственные средства);
диетических добавок.

Надписи на этикетке пищевого продукта, представляющих интерес для потребителей и предназначены предотвращать мошенничество или отличать один пищевой продукт от другого, такие как "полностью натуральный", "органический", "оригинальный", "без ГМО" и т. д., и другая дополнительная информация, подлежит проверке [4].

Помимо описания товара на любой упаковке есть штрих-код. Он представляет числовой код, который представленный комбинацией последовательно расположенных штрихов и промежутков между ними. Такой код позволяет быстро и точно считать информацию о товаре с помощью сканера. Применение штрих-кода увеличивает скорость обслуживания, улучшает систему контроля и управления товарно-денежным оборотом [1].

Штрих-коды могут состоять из 13 цифр (система EAN-13) или из 8 (система EAN-8). Следует рассмотреть состав штрих-кода на примере европейской системы кодирования EAN-13 (рис. 2).



Рис. 2. Структура штрихового кода EAN-13

В изображении штрих-кода присутствуют краевые и центральные штрихи. Краевые знаки (удлиненные штрихи – знаки начала и конца символа) определяют его границы; делится символ на две части разделительным знаком (удлиненные штрихи в центре символа). Под штрихами есть 13 цифр, которые следует интерпретировать следующим образом:

первые две цифры (48), если читать слева направо, обозначают страну изготовителя, в данном случае – Украина;

следующие пять (20000) – фирма изготовитель;

еще пять (19053) – наименование товара;

последняя (4) – контрольная цифра.

Контрольная цифра предназначена для определения законности производства товара. Ее можно проверить следующим образом:

сложить цифры, стоящие на четных местах: $8 + 0 + 0 + 1 + 0 + 3 = 12$;

полученную сумму умножить на три: $12 \times 3 = 36$;

сложить цифры, стоящие на нечетных местах (кроме контрольной цифры): $4 + 2 + 0 + 0 + 9 + 5 = 20$;

сложить числа, полученные в пунктах 2 и 3: $36 + 20 = 56$;

контрольное число представляет собой разницу между окончательной суммой (56) и ближайшим к ней наибольшим числом, кратным десяти (в данном случае – 60): $60 - 56 = 4$.

Полученный результат соответствует последней цифре штрих-кода. Это свидетельствует о законности производства данного товара [5].

Код страны присваивается Международной ассоциацией EAN. Бывают случаи, когда на товаре написано, например, "Сделано в Германии", а код страны не соответствует. Данному явлению может быть несколько причин:

фирма была зарегистрирована и получила код не в своей стране, а в той, куда направлен основной экспорт ее продукции;

товар был изготовлен на дочернем предприятии;

товар был изготовлен в одной стране, но по лицензии фирмы из другой страны;

учредителями предприятия становятся несколько фирм из различных государств.

Таким образом, из всего сказанного можно сделать вывод о том, что сертификация, маркировка, этикетирование и штрих-кодирование играют большую роль при выборе потребителем товара. Все эти элементы несут ценную информацию о качестве, происхождении, составе продукции. Кроме этого, все эти процедуры рассматриваются на государственном уровне и регулируются законодательными актами, что дает гарантии потребителю о достоверности нанесенной на упаковку информации.

Научн. рук. Шушлякова О. В.

Література: 1. Маляревський Ю. Д. Облік у галузях виробництва та послуг : навчальний посібник / Ю. Д. Маляревський, М. С. Горяєва, Н. С. Пасенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 400 с. 2. УкрСЕПРО [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrsepro.dp.ua/index.php/certification>. 3. Перечень товаров, подлежащих обязательной сертификации в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.juridicheskij-supermarket.ua/page_perechenSertif.html. 4. Про безпечність та якість харчових продуктів : Закон України // Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2809-15>. 5. Штриховой код EAN13 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://service.systema.com.ua/index.php?id=spr_shtrikod_ean13.

УДК 347.7

Матвєєва Г. С.

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ЛІЦЕНЗУВАННЯ ТА ПАТЕНТУВАННЯ ТОРГОВЕЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ВІДОБРАЖЕННЯ ВИТРАТ НА ПРИДБАННЯ ЛІЦЕНЗІЙ ТА ПАТЕНТІВ В ОБЛІКУ

Анотація. Розглянуто поняття ліцензії і патенту на проведення торговельної діяльності та їх характерні ознаки. Визначено порядок придбання ліцензії та патенту. Проаналізовано повноваження органів державної влади щодо ліцензування та патентування торговельної діяльності. Визначено особливості обліку витрат на придбання ліцензії та патенту.

Аннотация. Рассмотрены понятия лицензии и патента на проведение торговой деятельности и их характерные признаки. Определен порядок приобретения лицензии и патента. Проанализированы полномочия органов государственной власти по лицензированию и патентованию торговой деятельности. Определены особенности учета расходов на приобретение лицензии и патента.

Annotation. The concepts of licenses and patents for conducting trading activities and their characteristics are studied. The order of acquisition of licenses and patents is described. The powers of government bodies for licensing and patenting trading activities are analysed. The peculiarities of accounting costs of acquisition of licenses and patents are highlighted.

Ключові слова: торговельна діяльність, ліцензія, патент, облік.

Торговельна діяльність в Україні в наш час є однією з найпоширеніших форм підприємництва. Ліцензування та патентування є одним із методів адміністративно-правового регулювання торговельної діяльності. Необхідність державного управлінського впливу на сферу торговельної діяльності пояснюється підвищеними вимогами до суб'єктів господарювання, особливістю відчуження певних видів товарів, неконтрольований обіг яких може становити потенційну небезпеку для держави в цілому, публічного порядку, життя та здоров'я громадян, а також тими завданнями і функціями, що покладаються на органи державної влади щодо контролю за обігом певних товарів.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей ліцензування та патентування торговельної діяльності, яким чином відображаються витрати на придбання ліцензій та патентів в обліку.



У ході дослідження були сформульовані такі завдання: визначення поняття ліцензії та патенту на право здійснення торговельної діяльності та їх ознаки, аналіз повноважень органів державної влади щодо ліцензування та патентування торговельної діяльності, висвітлення порядку видачі ліцензій та патентів, відображення витрат на придбання ліцензій та патентів в обліку.

Питання, пов'язані з ліцензуванням та патентуванням торговельної діяльності, розглядали такі українські та зарубіжні вчені, як: Авер'янов В. Б., Алексеева С. С., Андрійко О. Ф., Бандурка О. М., Бахрах Д. М., Вітвіцький С. С., Голосніченко І. П., Зима О. Г., Калюжний Р. А., Коваль Л. В. [1].

Для здійснення торгівлі деякими товарами згідно з дійсним законодавством необхідна наявність ліцензій. Ліцензія – документ державного зразка, який засвідчує право суб'єкта господарювання-ліцензіата на провадження зазначеного в ньому виду господарської діяльності протягом визначеного строку за умови виконання ліцензійних умов [2].

Відповідно до ст. 9 Закону про ліцензування підлягають ліцензуванню такі види господарської діяльності: виробництво і торгівля спиртом етиловим, коньячним і плодовим, алкогольними напоями та тютюновими виробами; діяльність з обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів; торгівля, виробництво та ремонт вогнепальної зброї невійськового призначення і боеприпасів до них, холодної зброї, пневматичної зброї калібру понад 4,5 мм і швидкістю польоту кулі понад 100 м/с; виробництво, оптова та роздрібна торгівля лікарськими засобами; виробництво, оптова та роздрібна торгівля ветеринарними медикаментами і препаратами; торгівля пестицидами та агрохімікатами (тільки регуляторами зростання); виробництво і продаж спеціальних засобів, заряджених речовинами сльозоточивої та дратівної дії, індивідуального захисту, активної оборони; розробка, виготовлення і торгівля спеціальними технічними засобами для зняття інформації з каналів зв'язку, інших засобів негласного отримання інформації; надання послуг у сфері криптографічного захисту інформації (крім послуг електронного цифрового підпису), торгівля криптосистемами і засобами криптографічного захисту інформації (згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України); торгівля генетичними ресурсами, проведення генетичної експертизи походження та аномалій тварин; діяльність, пов'язана з торгівлею піротехнічними засобами; торгівля рідким паливом з біомаси та біогазом.

Для отримання ліцензії згідно зі ст. 10 цього Закону, суб'єкт господарювання повинен спочатку подати заяву встановленої форми до органу, що видає ліцензії. До заяви про видачу ліцензії додається виписка з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців.

Орган, що видає ліцензії, приймає рішення про видачу ліцензії або про відмову у її видачі у строк не пізніше 10 робочих днів із дня отримання заяви та документів, які додаються до заяви. Спочатку орган ліцензування повинен протягом трьох робочих днів з дати прийняття рішення повинен надіслати або видати повідомлення щодо свого рішення. Наступним кроком органу ліцензування є безпосередньо оформлення ліцензії не пізніше трьох робочих днів з дня надходження документа, що підтверджує внесення плати за видачу ліцензії [3].

Орган ліцензування також може відмовити заявнику у видачі ліцензії. Підставою для відмови може бути: невідповідність інформації в даних документах або невідповідність заявника згідно з поданими документами умов ліцензування.

Розмір і порядок зарахування плати за видачу ліцензії, а також строк дії ліцензії встановлюються Кабінетом Міністрів України. Строк дії ліцензії для провадження господарської діяльності, що зазначені в Законі про ліцензування, крім окремих видів господарської діяльності, є необмеженим.

Ліцензія, що видана центральним органом виконавчої влади, надає право вести господарську діяльність на всій території України, а ліцензія видана місцевим органом виконавчої влади – на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Для кожної філії або відокремленого підрозділу, що будуть здійснювати господарську діяльність на підставі отриманої ліцензії, видається засвідчена органом ліцензування копія ліцензії, за видачу кожної з них стягується плата в розмірі одного неоподаткованого мінімуму доходів громадян [2].

На думку вченого Пальчука П. М., найпоширенішою санкцією є анулювання ліцензії. Проте крім поняття "анулювання ліцензії" в законодавстві використовується близьке за юридичними наслідками поняття "визнання ліцензії недійсною". На погляд автора статті, під недійсністю ліцензії слід розуміти не позбавлення ліцензіата права на здійснення торговельної діяльності, а позбавлення юридичної сили самого документа – ліцензії. Зазначається, що ліцензія може бути визнана недійсною в разі: подання заяви ліцензіатом про визнання ліцензії недійсною; прийняття рішення про скасування державної реєстрації суб'єкта господарювання; подання нотаріально засвідченої копії свідоцтва про смерть фізичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності; заяви ліцензіата про переоформлення ліцензії; заяви ліцензіата про видачу дублікату ліцензії [1].

Якщо ліцензія отримана на період більше одного року, то вона визнається нематеріальним активом і зараховується на баланс за первісною вартістю. Первісна вартість складається із загальної суми, що підлягає сплаті за весь період дії ліцензії і обліковується на субрахунок 127 "Інші нематеріальні активи". До витрат діяльності підприємства вартість ліцензії включається поступово у вигляді амортизації впродовж терміну її корисного використання. Витрати на придбання ліцензії, що видається на один рік, відносять до витрат майбутніх періодів – рахунок 39 "Витрати майбутніх періодів" [1].

Кореспонденцію рахунків бухгалтерського обліку ліцензій наведено в таблиці [2].

Відображення у бухгалтерському обліку операцій з придбання ліцензій

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
	Д-т	К-т
1. Перераховано плату за ліцензію строком дії більше року	377	311
2. Отримано ліцензію	154	685
3. Здійснено взаємозалік заборгованостей	685	377
4. Сформовано нематеріальний актив	127	154
5. Нараховано амортизацію на ліцензію за місяць	93	133
6. Списано накопичену амортизацію у зв'язку із закінченням строку дії ліцензії	133	127
7. Внесено квартальну плату за ліцензію строком дії 1 рік	377	311
8. Відображено витрати на придбання ліцензії в складі витрат майбутніх періодів	39	377
9. Списано на витрати на збут вартість ліцензії наприкінці місяця	93	39

Торговий патент – це державне свідоцтво, яке засвідчує право суб'єкта господарювання займатися певними видами підприємницької діяльності впродовж встановленого строку.

Отримання торгового патенту вимагає така діяльність: торговельна діяльність за готівкові кошти; торговельна діяльність з використанням інших форм розрахунків та кредитних карток на території України; діяльність з обміну готівкових валютних цінностей (включаючи операції з готівковими платіжними засобами, вираженими в іноземній валюті, та з кредитними картками); діяльність з надання послуг у сфері грального бізнесу; побутових послуг.

Крім звичайного торгового патенту на здійснення торговельної діяльності застосовуються пільговий торговий патент та короткотерміновий торговий патент.

Пільговий торговий патент – торговий патент на провадження торговельної діяльності певними видами товарів, визначених Податковим кодексом України. Строк дії звичайного торгового і пільгового патенту – 60 календарних місяців [4].

Короткотерміновий торговий патент – патент на провадження торговельної діяльності, строк дії якого перевищує 15 календарних днів. Він використовується для проведення ярмарків, виставок-продажів [5].

Вартість торгового патенту на здійснення торговельної діяльності встановлюється органами місцевого самоврядування залежно від місцезнаходження пункту продажу товарів та асортиментного переліку товарів.

Щоб взагалі придбати торговий патент потрібно подати до органу державної податкової служби за місцем сплати збору заяву.

Суб'єкти господарювання діяльність яких підлягає патентуванню та є платниками податку на прибуток зобов'язані визначати податок від кожного типу такої діяльності та іншої діяльності. Нарахування податку на прибуток за звітній квартал відображається бухгалтерським записом: Д-т 981 К-т 641. Податок на прибуток, який отримано від патентованого виду діяльності, сплачується до бюджету в сумі, що зменшено на суму вартості придбаних патентів, що відображається в бухгалтерському обліку записом: Д-т 641 К-т 39. Витрати з передоплати торгового патенту обліковуються на рахунку 39 "Витрати майбутніх періодів" [2].

Усе зазначене дає можливість зробити висновок, що ліцензування та патентування торговельної діяльності не обмежує права фізичних та юридичних осіб на здійснення підприємницької діяльності, що гарантовано Конституцією України, а встановлює додаткові вимоги, які учасники торговельних відносин мають виконувати з метою захисту публічних інтересів держави, суспільства та приватних інтересів громадян. Існує перелік видів торговельної діяльності, які підлягають ліцензуванню та патентуванню. Щоб отримати ліцензію, достатньо подати заяву до органу ліцензування, а для придбання патенту – до органу державної податкової служби за місцем сплати збору. Якщо інформація, подана в заяві, не відповідає дійсності чи сам суб'єкт господарювання не відповідає ліцензійним чи патентним умовам, то у видачі ліцензії чи патенту буде відмовлено. В обліку витрат на придбання ліцензії потрібно враховувати строк, на який видається ліцензія, вона може бути зарахована за первісною вартістю як нематеріальний актив чи витрати на придбання будуть віднесені на витрати майбутніх періодів. Щодо патенту, то витрати на його придбання відносяться до витрат майбутніх періодів.

Наук. керівн. Шушлякова О. В.

Література: 1. Пальчук П. М. Торговельна діяльність як об'єкт ліцензування / П. М. Пальчук // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 6. – С. 14–17. 2. Облік у галузях виробництва та послуг : навч.



посібн. / Ю. Д. Маляревський, М. С. Горяєва, Н. С. Пасенко та ін. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2012. – С. 14–26.
3. Про ліцензування певних видів господарської діяльності : Закон України від 01.06.2000 р. № 1775-III зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http:// zakon1.rada.gov.ua](http://zakon1.rada.gov.ua). 4. Граковський Ю. Организационно-правовые вопросы торговой деятельности: оптовая и розничная торговля / Ю. Граковський // Вестник Министерства доходов и сборов Украины – № 9 – 2012. – С. 56. 5. Господарське право : підручник / Д. В. Задихайло, В. М. Пашков, Р. П. Бойчук та ін. ; за заг. ред. Д. В. Задихайло, В. М. Пашкова. – Х. : Право, 2012. – 426 с.

Фоменко К. Ю.

УДК 368.86

Студент 3 курса
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

СТРАХОВАНИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ВЛАДЕЛЬЦЕВ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ: ВИДЫ, СТАВКИ, ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ, УЧЕТ

Аннотация. Рассмотрены особенности и необходимость страхования ответственности владельцев наземных транспортных средств в Украине. Исследованы требования для заключения страхового договора, лимиты выплат за нанесенный ущерб. Показано, как отражается учет расходов на оплату страхового полиса в бухгалтерии предприятия. Рассмотрен договор страхования гражданско-правовой ответственности наземных транспортных средств в налоговом учете.

Анотація. Розглянуто особливості та необхідність страхування відповідальності власників наземних транспортних засобів в Україні. Досліджено вимоги для укладання страхового договору, ліміти виплат за нанесений збиток. Показано, як відображається облік витрат на оплату страхового полісу в бухгалтерії підприємства. Розглянуто договір страхування цивільно-правової відповідальності транспортних засобів у податковому обліку.

Annotation. The article deals with the features and need for liability insurance of vehicle owners in Ukraine. The requirements for the conclusion of the insurance contract and the limits of payment for damage are studied. Recording costs of insurance in accounting reports is described. Civil law liability insurance contract represented in tax records is considered.

Ключевые слова: транспортное средство, владельцы транспортных средств, Закон "Про страхование" № 1961 от 1996 года, страховой полис, страховщики, бухгалтерский учет, налоговый учет, "зеленая карта".

Транспортное средство – это источник повышенной опасности. Страхование гражданской ответственности владельцев транспортных средств в большинстве стран мира относится к обязательным видам страхования. В Украине есть Закон [1], согласно которому, страхование гражданской ответственности владельцев транспортных средств также внесено в перечень обязательных видов. На основании этого Закона Кабинет Министров Украины принял постановление о введении с 1 января 1997 года дополнение Закона [2].

Автотранспорт – самый опасный вид транспорта и наиболее аварийный в отличие от других видов транспорта. Автотранспортные аварии влекут за собой много последствий, а именно: повреждение транспорта, зданий, сооружений и т. п. Также гибель людей. Статистически подтверждено, что в Украине количество погибших на 100 пострадавших составляет около 10. Это выше, чем в других странах Европы. За 1-е полугодие 2013 года уже произошло около 20 тысяч дорожно-транспортных происшествий (ДТП), и количество погибших более 7 человек (на 100 пострадавших). И соответственно поврежден транспорт, который попал в ДТП. Все это материальные и моральные ущербы.

Закон [1] принят для обеспечения возмещения причиненного ущерба здоровью, жизни, или/и имуществу лиц пострадавших в ДТП, а также защиты их интересов. Этот вид страхования (автогражданка) возмещает убытки не страхователя, а потерпевшего лица. Обязанность по такому полису (сертификату) возложена на владельцев транспортных средств – юридических и физических лиц, которые в соответствии с законами Украины являются собственниками или законными

© Фоменко К. Ю., 2014

владельцами (пользователями) транспортных средств на основании права собственности, хозяйственного ведения на основе договора аренды или правомерно эксплуатируют транспортное средство на других законных основаниях [3].

Пользование транспортным средством, не имея при этом полиса обязательного страхования, на территории Украины запрещено. Наличие такого сертификата обязательно, и это предусмотрено правилами дорожного движения Украины.

Если у владельца транспортного средства отсутствует такой полис, предусмотрено применение административного наказания в виде штрафа в размере от 425 до 800 гривен.

Когда владелец транспортного средства заключает договор о страховании (автогражданки) он должен знать, что:

Для заключения договора страхователь может выбирать страховщика, страховую компанию; такой договор заключается сроком на один год. Заключение договоров менее одного года, но более 15 дней допускается только в отношении транспортных средств: незарегистрированных – на время их регистрации, временно зарегистрированных – на время до их постоянной регистрации, зарегистрированных в других странах – на время их пребывания в Украине.

По договору существуют обязательные лимиты ответственности, а именно: за ущерб нанесенный имуществу потерпевших – 50 тысяч гривен на одного потерпевшего, за ущерб нанесенный жизни и здоровью – 100 тысяч гривен на одного потерпевшего.

Потерпевшим – юридическим лицам возмещается только ущерб причиненный имуществу.

Базовый страховой платеж по договору обязательного страхования гражданско-правовой ответственности владельцев наземных транспортных средств по представлению Моторного (транспортного) страхового бюро Украины составляет 180 гривен.

При наступлении страхового случая страховая компания имеет право выплачивать страховое возмещение непосредственно потерпевшему или, по согласованию с ним, лицам, которые предоставляют услуги по ремонту поврежденного имущества или другие услуги, связанные с возмещением убытков.

Все это предусмотрено законом [1]. Выплата страхового возмещения третьему лицу осуществляется страховщиком на основании документов, подтверждающих размер ущерба, в течение 15 рабочих дней со дня получения страховщиком необходимых документов, кроме случаев, когда споры, связанные с выплатой страхового возмещения, рассматриваются в судебном порядке.

За вред, причиненный здоровью третьего лица вследствие ДТП, страховщик (страховая организация) осуществляет выплату страхового возмещения в пределах страховой суммы в случае: гибели при ДТП или смерти в результате этого происшествия родственнику третьего лица – в размере страховой суммы; установления третьему лицу инвалидности I группы – в размере 100 % страховой суммы, II группы – 80 %, III группы – 60 % этой суммы; временной потери третьим лицом трудоспособности за каждые сутки в размере 0,2 %, но не более 50 % страховой суммы [4].

В бухгалтерском учете расходы на оплату страхового полиса, отражаются на счете 39 "расходы будущих периодов" [5]. Затем списываются на расходы текущих периодов, а именно на счета 23 "производство", 91 "общепроизводственные расходы", 92 "административные расходы", 93 "расходы на сбыт", в зависимости от направления использования транспортного средства. Если страховой договор транспортного средства приходится на один отчетный период, в таком случае страховые затраты по этому договору включаются сразу в расходы этого отчетного периода. Учет расходов по страхованию ведется на счете 65 "расчеты по страхованию". А учет расходов по обязательному страхованию гражданско-правовой ответственности владельцев транспортных средств можно открыть субсчет 657. Страхование прочих рисков предприятие ведет на субсчете 657 "Страхование рисков" (субсчет 657 введен предприятием для целей бухгалтерского учета самостоятельно).

В налоговом учете предусмотрено, что расходы на страхование гражданской ответственности, которая находится в составе основных средств налогоплательщика, включаются в расходы с одним условием, транспорт – для которого оформляется данный страховой полис, должен принадлежать страхователю на праве собственности или он получен по договору финансового лизинга. Так как объекты финансового лизинга зачисляются к основным средствам получателя по итогам налогового периода, в котором происходит их передача [6].

Расходы предприятия – страхователя – для оплаты страховых платежей по страховому полису учитываются в составе налоговых расходов в зависимости от направления использования транспортного средства. Для выезда из Украины транспортным средством, которое в ней зарегистрировано, на территорию другого государства необходимо иметь "зеленую карту". Зеленая карта (англ. Green Card) – международный договор страхования автогражданской ответственности, а также соглашение о взаимном признании странами-членами Соглашения страхового полиса по страхованию ответственности владельцев средств автотранспорта. Убытки в странах – членах системы "Зеленая карта" регулируются, как правило, через уполномоченную национальную организацию (моторное страховое бюро), которое переадресовывает материальные претензии, предъявляемые к автовладельцу – резиденту другой страны, на соответствующее моторное страховое бюро этой страны. При этом первое моторное страховое бюро рассматривается как бюро – регулятор убытков, а второе – плательщик.

Отношения между моторными страховыми бюро стран – членов системы "Зеленая карта" регулируются двусторонними соглашениями, которые заключаются по унифицированной форме [7]. Если автовладелец является резидентом страны – членом системы "Зеленая карта", он беспре-



пятственно может проезжать территориями всех стран – членов этой системы без заключения дополнительного договора обязательного страхования на условиях посещения страны.

Функционирование этой международной системы доказало ее эффективность, прежде всего как механизма защиты пострадавших от транспортных средств, задействованных в международных сообщениях.

В наше время, даже при том факте, что Закон [2] является обязательным, количество ДТП в Украине все равно больше, чем в других странах. Можно сделать вывод, что разработка и усовершенствование государственных механизмов регулирования обязательных видов страхования, таких, как страхование владельцев транспортных средств, государство Украины должно проводить на базе опыта развитых стран мира. Одним из важных аспектов данного вида страхования является то, что страхование гражданско-правовой ответственности владельцев наземных транспортных средств, может сохранить главную ценность человека – его жизнь. Именно поэтому этот вид страхования требует постоянных нововведений.

Научн. рук. Шушлякова О. В.

Литература: 1. Про страхування : Закон України № 1961 від 1996 р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/85/96>. 2. Про страхування : Закон України № 1961 пункт 9, ч. 1. ст. 7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon.rada.gov.ua/go1961-15>. 3. Про страхування : Закон України № 1961 пункт 1.6 ст. 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://consultant.parus.ua>. 4. Страхование. – К. Каравелла, 2006. – С. 15–16. 5. Инструкция № 291 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nibu.factor.ua/info/instrbuh/instr291/>. 6. Податковий Кодекс України пункт 153.7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://code.leschishin.org/pc/pc03.php>. 7. Официальный сайт страховой компании "Княжа". – Режим доступа : http://kniazha.com.ua/ua/info/that_to_do/civilprav/.

Терехина Д. И.

УДК 361.1

Студент 3 курса
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеца

ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА ТЕКУЩИХ БИОЛОГИЧЕСКИХ АКТИВОВ

Анотація. Проведено дослідження особливостей учета біологічних активів на основі Положення (стандарту) бухгалтерського учета 30 "Біологічні активи". Приведено приклади операцій по учету текущих біологічних активів.

Анотация. Проведено дослідження особливостей обліку біологічних активів на основі Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 30 "Біологічні активи". Наведено приклади операцій з обліку поточних біологічних активів.

Annotation. The article analyzes the features of accounting biological assets on the basis of Regulation (Standard) of accounting 30 "Biological assets". Examples of operations on accounting current biological assets are supplied.

Ключевые слова: текущие биологические активы, стандарт, учет, биотрансформации, справедливая стоимость, расходы на сбыт, операции.

В результате вступления Украины в мировое экономическое сообщество произошел ряд изменений в экономической теории государства. 1 января 2007 г. вступило в силу Положение (стандарт) бухгалтерского учета 30 "Биологические активы" [1]. Данный стандарт на территории государства будет применяться впервые. Его задачей является регулирование методических принципов ведения бухгалтерского учета сельскохозяйственных активов. Вступление в силу П(С)БУ 30 "Биологические активы" является важным шагом в развитии бухгалтерского учета в Украине.

За последние годы данный стандарт был введен в практическое использование бухгалтерами, в результате чего были изменения в учетной политике: введение синтетических и аналитических счетов, разработка критериев признания биологических активов, разработка методов оценки биологических активов, вступление биологических активов. Так как изменения произошли относительно недавно, существует ряд проблем при учете биологических активов, например, ме-

© Терехина Д. И., 2014

тодика вычисления финансового результата по П(С)БУ 30 "Биологические активы". Проблемы, возникающие при учете биологических активов являются неприемлемыми для предприятий и мешают их нормальному функционированию, а, следовательно, требуют изучения и поиска решений.

Так как проблема является актуальной, существует ряд отечественных ученых, которые провели свои исследования: Т. Кучеренко, Н. Гончаренко, М. Михайлов, В. Жук, Ф. Бутынец и др.

Но несмотря на то, что проблема изучается, до сих пор остаются нерешенные проблемы в сельскохозяйственном секторе.

Объектом данного исследования станут текущие биологические активы. Следует дать определение биологическим активам в целом, в том числе и текущим биологическим активам, с помощью Положения (стандарта).

Биологический актив – животное или растение, которое в процессе биологических преобразований способно давать сельскохозяйственную продукцию и/или дополнительные биологические активы, а также приносить другим способом экономические выгоды [1].

Текущие биологические активы – биологические активы, способные давать сельскохозяйственную продукцию и/или дополнительные биологические активы, приносить другим способом экономические выгоды в течение периода, не превышающего 12 месяцев, а также животные на выращивании и откорме [1].

Одной из особенностей учета текущих биологических активов является то, что они поддаются процессу биотрансформации, то есть росту, размножению и так далее, в результате чего они поддаются как количественному, так и качественному изменениям.

Если говорить об этом подробнее, то биотрансформация приводит к следующим результатам: изменениям активов, вызванным:

ростом (увеличением количества растений или животных, или улучшением их качественных характеристик);

вырождением (уменьшением количества растений или животных, или ухудшением их качественных характеристик);

размножением (появлением новых животных или растений);

к производству сельскохозяйственной продукции (молока, шерсти, яблок, огурцов и т. д.) [2].

По установленным правилам справедливая стоимость биологических активов должна оцениваться на основании цен активного рынка.

Существует три способа определения справедливой стоимости биологических активов, в частности с использованием:

установленной стоимости такой же, как и за последний период операций с биологическими активами;

установленной стоимости такой же как стоимость на подобные биологические активы с корректировкой на индивидуальные свойства биологических активов;

дополнительных показателей, которые характеризуют уровень цен на биологические активы [3].

Еще одной особенностью являются расходы на сбыт биологических активов, к ним относятся не все расходы, а именно те, которые связаны с продажей биологических активов на рынке.

В соответствии с П(С)БУ 30 "Биологические активы" существует два вида биологических активов: долгосрочные и текущие биологические активы.

Объектом данного изучения являются текущие биологические активы, к ним относятся: зерновые культуры, овощные культуры, технические культуры, кормовые культуры, питомники.

Не следует забывать то, что животные и растения совершенно разные активы по своей сути, поэтому в учете их нужно разграничивать, и в балансе показывать отдельно. П(С)БУ 30 "Биологические активы" не вносит никаких изменений в сельскохозяйственную деятельность [1].

На одноименном счете 21 "Текущие биологические активы" учитываются такие текущие биологические активы:

211 "Текущие биологические активы растениеводства, оцененные по справедливой стоимости";

212 "Текущие биологические активы животноводства, оцененные по справедливой стоимости";

213 "Текущие биологические активы животноводства, оцененные по первоначальной стоимости" [4].

Текущие биологические активы можно классифицировать так, как указано на рисунке.

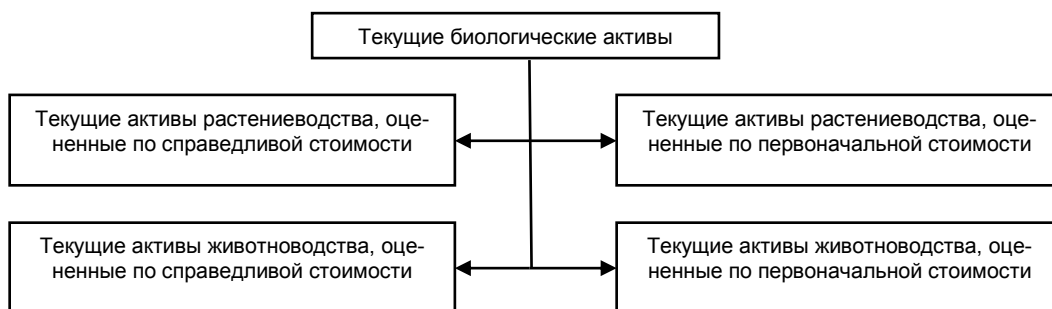


Рис. Классификация биологических активов [5]



На баланс биологические активы в бухгалтерском учете зачисляются следовательно пунктам 8 – 13 П(С)БУ 7 "Основные средства" или пунктам 9 – 13 П(С)БУ 9 "Запасы" по справедливой стоимости с учетом расходов, затраченных на доведение биологических активов до состояния введения в эксплуатацию.

Согласно п. 5.18 Методических рекомендаций № 1315, текущие биологические активы отражаются в учете по первоначальной стоимости, которую определяют с помощью П(С)БУ 9, если на дату баланса определить справедливую стоимость текущих биологических активов невозможно [3].

Согласно п. 4.1 Методических рекомендаций № 1315 [6], можно привести следующие проводки по приобретению текущих биологических активов за плату (таблица).

Таблица

Отображение в бухгалтерском учете операций по поступлению текущих биологических активов [7]

Содержание хозяйственной операции	Корреспонденция счетов	
	Д-т	К-т
Покупка текущих биологических активов		
Приобретены за плату текущие биологические активы от поставщика	21	631
НДС	641	631
Расходы на транспортировку	21	685
НДС	641	685
Безвозмездное получение текущих биологических активов		
Получение цыплят безвозмездно	213	718
Расходы на транспортировку	213	685
НДС	641	685
Получение текущих биологических активов в качестве вноса в уставной капитал		
Получены кролики от основателя	213	46

Таким образом, можно заметить ряд особенностей учета биологических активов, которые нужно уметь отражать в бухгалтерском учете, к примеру, их способность к биотрансформации.

Научн. рук. Шушлякова О. В.

Литература: 1. Положение (стандарт) бухгалтерского учета 30 "Биологические активы", утверждено приказом Министерства финансов Украины от 18 ноября 2005 года № 790 // Министерство юстиции Украины 5 декабря 2005 г. № 1456/11736 (с изменениями и дополнениями, внесенными приказами Министерства финансов Украины от 18 марта 2011 года № 372, от 9 декабря 2011 года № 1591). 2. Акашева В. В. Особенности учета биологических активов / Акашева В. В., Турантаева Ю. В. // Молодой ученый. – № 2 (49). – 2013. – С. 106–107. 3. Тетянич Л. Признание биологических активов и сельскохозяйственной продукции / Тетянич Л. // Главбух. – № 48 (599). – 2008. – С. 6–14. 4. Особенности бухучета в сельском хозяйстве [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.visnuk.com.ua/ru/pubs/id/2531>. 5. Учет биологических активов животноводства в сельскохозяйственных предприятиях Сакского района АПК. 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://kyrator.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1074:titul77717&catid=8&Itemid=110. 6. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку біологічних активів : Наказ Міністерства фінансів України від 29.12.2006 р. № 1315 (зі змінами і доповненнями від 02.06.2010 р. № 302 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua. 7. Облік у галузях виробництва і послуг : навч. посібн. / [Ю. Д. Мала-ревський, М. С. Горяєва, Н. С. Пасенко та ін.]. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2012. – 400 с. 8. Гончаренко Н. Визначення фінансових результатів сільського господарства / Гончаренко Н. // Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. – № 5. – С. 37–42.

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

РОЗПРОДАЖ ТОВАРІВ: СУТНІСТЬ, ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ, ОБЛІК

Анотація. Досліджено сутність розпродажу, виявлено мету надання знижок при розпродажі, встановлено його види. Проаналізовано основні документи, в яких показано знижки на товари при розпродажі та показано відображення цих знижок у бухгалтерському обліку.

Аннотация. Исследована сущность распродажи, выявлена цель предоставления скидок при распродаже, установлены ее виды. Проанализированы основные документы, в которых показывается скидки на товары при распродаже и показано отражение этих скидок в бухгалтерском учете.

Annotation. The essence of sale is studied. The purpose of providing discounts at sales are revealed. Its types are described. The basic documents showing goods for sale are analysed and recording these discounts in accounting is highlighted.

Ключові слова: розпродаж, знижки, уцінка, націнка, ціна товару, облік.

З метою стимулювання збуту товарів торговельне підприємство може прийняти рішення про застосування у своїй діяльності системи розпродажу або знижок. Зниження цін на товари підприємствами роздрібною та оптовою торгівлі за допомогою надання знижок покупцям – один із способів збільшення потоку покупців, а виходить, збільшення обсягу продажів, прискорення товарообігу, зниження витрат, пов'язаних зі збереженням і збутом товарів [1].

Даному питанню присвячені праці таких вчених, як Гончарук Я. А., Мазаракі А. А., Новіков М. Л., Апопій В. В. [2], причому слід зазначити, що стосовно теми даної статті їх погляди багато в чому сходяться, але трактування, виклад думок та матеріалу мають деякі відмінності. Проте незважаючи на увагу до даної проблематики, в науковій літературі фактично не піднімається питання стосовно розпродажу товарів.

Метою даної статті є дослідження розпродажу товарів, видів, його відображення в бухгалтерському обліку та документальне оформлення.

Розпродаж – це продаж товарів за зниженими цінами протягом певного часу. Надання знижок приваблює клієнтів, утримує старих та зацікавлює нових. Після публічного повідомлення про початок проведення розпродажу, застосування знижок або зменшення ціни споживачів слід проінформувати про ціну продукції, що була встановлена до початку проведення відповідного розпродажу, застосування знижок або зменшення ціни, а також ціну цієї ж продукції, встановлену після їх початку. Але, перш за все, потрібно розібратися, навіщо підприємства оптової та роздрібною торгівлі проводять розпродажі, яку мету вони переслідують? Основною метою надання розпродажу є:

привертання уваги до певної торговельної марки, до товаровиробника або до підприємства торгівлі покупців, які згодом можуть стати лояльними клієнтами;

згладжування падіння сезонного попиту на ринку товарів (робіт, послуг) у період низької купівельної активності;

скорочення до мінімально можливого рівня товарних запасів, схильних до впливу моди, товарів, що не мають активного попиту, та товарів зі строком зберігання (придатності, реалізації), що закінчується;

реалізація дослідних моделей і зразків товарів із метою ознайомлення з ними споживачів.

Інакше кажучи, розпродажі, як правило, пов'язані з формуванням стійкого попиту на певний товар, завоюванням ринку, стимулюванням постійних покупців або з бажанням продавця у стислі строки позбавитися від товару або продукції, що не має достатнього попиту. А це свідчить про те, що проведення розпродажів великою мірою є маркетинговими заходами.

Існує багато видів знижок, але що стосується розпродажу, то тут це "коло звужується". Бувають такі види розпродажу:

сезонний розпродаж – зазвичай починаються наприкінці сезону;

розпродаж на ті товари, що мають найменший попит або наявні в декількох розмірах, що залишилися;

розпродаж товарів, що втратили якість чи інші властивості;

розпродаж товарів із закінченням (наближенням дати закінчення строку зберігання (придатності, реалізації));

розпродаж товарів, пов'язаний із збутом неліквідних чи низьколіквідних товарів [2].



Щоб підприємство було впевнене у правомірності своїх дій при наданні покупцям будь-яких видів знижок, воно має потурбуватися про відповідне документальне оформлення акційних заходів, що проводяться.

Надання знижок покупцям на товари (роботи, послуги) та їх розпродаж повинні провадитися на підставі відповідного розпорядчого документа. Краще щоб це було положення про маркетингову політику підприємства або (та) положення про знижки [3]. Саме у цих документах обґрунтовуються розмір цін та знижок, що застосовуються підприємством (з урахуванням розміру партії реалізованого товару, строків поставки, умов оплати та інших чинників), а також економічна значущість та ефективність маркетингових і рекламних заходів та акцій, що проводяться.

Рішення про надання знижок та проведення розпродажу можна підкріпити наказом керівника про проведення акції, що передбачає зниження цін:

- мету заходу, що проводиться;
- перелік товарів, що беруть участь в акції;
- період надання знижок;
- розмір знижок та умови їх надання тощо [4].

Оголошення про акцію та умови її проведення слід розмістити на відкритому та доступному для загального огляду місці (наприклад, у вітрині магазину, у торговельному залі, на вході, у "Куточку покупця" тощо).

Систематизувавши та обґрунтувавши знижки, що надаються покупцям, грамотно розробленою ціновою політикою, підприємство заздалегідь забезпечить себе від спорів із податковими органами.

Щодо статистичних даних відносно проведення розпродажу товарів, то можна навести такі показники: розпродаж товарів проводять 84,7 % усіх підприємств роздрібною та оптовою торгівлі, які розташовані на території України.

Необхідно зазначити, як відображаються в бухгалтерському обліку ситуації, коли відбувається розпродаж товарів та товари продаються за зниженими цінами. Придбані товари в обліку магазинів та інших пунктів продажу слід зараховувати на баланс за первісною вартістю. За чистою вартістю реалізації слід відображати товари, які зіпсовані, застаріли або ж втратили первісно очікувану економічну вигоду. А, як відомо, такою ціною є очікувана ціна реалізації запасів в умовах звичайної діяльності за вирахуванням очікуваних витрат на завершення їх виробництва та реалізації. Тож без уцінки в таких випадках не обійтись.

До того ж торговельним підприємствам дозволяється проводити уцінку товарів широкого вжитку та продукції виробничо-технічного призначення, що залежалися або ж іншими словами не мають збуту більше трьох місяців, а також таких товарів і продукції, що частково втратили свою первісну вартість. Іншими словами, якщо розпродаж збігається з датою балансу, тоді слід проводити уцінку товарів, а якщо ж товари розпродають між зазначеними датами – тоді й замислюватися над уцінкою не обов'язково.

Доходи від розпродажу в бухгалтерському обліку треба показати в сумі фактичної компенсації (тобто те, що сплатили покупці з урахуванням наданої знижки) за Кт 702 "Дохід від реалізації товарів".

Слід зазначити, що головним питанням є те, як показати зниження ціни на товари кореспонденцією, а це вже залежить від методу вибуття запасів, яким користується підприємство. Якщо підприємство здійснює оцінку вибуття товарів за методом ідентифікованої собівартості, середньозваженої собівартості, ФІФО або нормативних затрат, тоді послідовність дій така, в разі якщо проводилася уцінка: сума, на яку первісна вартість перевищує чисту вартість реалізації, потрібно списати на витрати звітного періоду.

У випадку, якщо торговельне підприємство обліковує товари за цінами продажу, тобто з урахуванням торговельної націнки, тоді тут така картина: спочатку слід списати торгівельну націнку, що розпродається такою кореспонденцією Дт 285 "Торгова націнка" Кт 282 "Товари в торгівлі", потім необхідно списати собівартість реалізованих товарів Дт 902 "Собівартість реалізованих товарів" Кт 282, потім списати ТЗВ, що відносяться до реалізованих товарів кореспонденцією Дт 902 Кт 289. І звичайно ж, потрібно списати дохід та собівартість на фінансові результати Дт 702 Кт 791 "Результат операційної діяльності" та Дт 791 Кт 902" [2].

Отже, постійне зростання розвитку підприємств, моди, тенденцій, наявність конкурентів на ринку товарів змушують продавців постійно "боротися" за свого клієнта. Одним із методів такої боротьби і є розпродаж товарів, адже навіть у випадках, коли товар реалізовується за меншою ціною, ніж його купували, все одно – це кошти які, знаходяться в обігу і можуть принести прибуток, а якщо не проводити розпродаж, то при відсутності попиту на товар – це будуть "заморожені кошти". Добре продумана стратегія продажу дозволяє позбутися неліквідного товару, реалізувати сезонний товар, збільшити обсяги продажу, зменшити товарні залишки – і таким чином повернути кошти в обіг.

Наук. керівн. Шушлякова О. В.

Література: 1. Маляревський Ю. Д. Облік у галузях виробництва та послуг : навчальний посібник / Ю. Д. Маляревський, М. С. Горяєва, Н. С. Пасенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 400 с. 2. Апопій В. В. Організація торгівлі : навчальний посібник / В. В. Апопій, І. П. Мішук, В. М. Робицький. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 632 с. 3. Мазаракі А. А. Економіка торговельного підприємства : навчальний посібник / А. А. Мазаракі, Н. М. Ушакова, Л. О. Лігоненко. – К. : Хрещатик, 1999. – 800 с. 4. Апопій В. В. Комерційна діяльність на ринку товарів та послуг / В. В. Апопій, С. Г. Бабенко, Я. А. Гончарук. – К. : Укоопосвіта, 2002. – 458 с.

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ У ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВАХ

Анотація. Досліджено організацію ведення обліку у фермерських господарствах. Виявлено її особливості та причини виникнення. Розглянуто такі з особливостей: облік біологічних активів, формування фінансового результату та спрощене оподаткування. Визначено важливу роль держави в економіко-правовому регулюванні сільськогосподарської діяльності.

Аннотация. Исследована организация ведения учета в фермерских хозяйствах. Выявлены его особенности и причины появления. Рассмотрены такие из особенностей: учет биологических активов, формирование финансового результата и упрощенное налогообложение. Определена важная роль экономико-правового регулирования государством сельскохозяйственной деятельности.

Annotation. The article explores the organization of accounting on farms. Its features and causes are disclosed. The following features are considered: accounting of biological assets, formation of financial result and simplified taxation. The important role of government in economic and legal regulation of agricultural activities is determined.

Ключові слова: фермерське господарство, облік, біологічний актив, сільськогосподарська продукція, фіксований сільськогосподарський податок.

В Україні діє значна кількість фермерських господарств, які за січень – серпень 2013 року реалізували 27 % сільськогосподарської продукції від загальної кількості реалізованих товарів, послуг, робіт. Тому для інтенсивного розвитку сільського господарства необхідно створити адаптовану до сучасних запитів інформаційну систему, яка б урахувала всі його особливості, відповідала міжнародним стандартам, підтверджувала інвестиційну привабливість та забезпечувала ефективне управління. Основа такої системи – це бухгалтерський облік, ефективність якого базується на чіткому визначенні особливостей фермерського господарства та нейтралізації виявлених негативних факторів.

Під час проведення дослідження було розглянуто роботи таких науковців, як: Дем'яненко М. Я., Коваль О. В., Козак В. Ю., Сук Л. К., Сук П. Л., Сокіл О. Г. [1 – 3].

Метою дослідження є вивчення особливостей ведення обліку у фермерських господарствах, причин їх виникнення та вплив на фінансовий результат діяльності.

Відповідно до Закону України "Про фермерське господарство" фермерське господарство [4] – це форма підприємницької діяльності громадян зі створенням юридичної особи, які виявили бажання виробляти товарну сільськогосподарську продукцію, займатися її переробкою та реалізацією з метою отримання прибутку на земельних ділянках, наданих їм для ведення фермерського господарства, відповідно до закону.

Тобто фермерське господарство підлягає обов'язковій державній реєстрації та зобов'язане здійснювати бухгалтерський облік в одній з таких форм [5]:

проста, без використання подвійного запису, бо працюють власник (голова) та члени його родини, без залучення найманих працівників;

спрощена – середньооблікова чисельність працюючих за звітний період не більше 10 осіб (крім членів сім'ї) і обсягом виручки за рік не більше 500 тис. грн;

форма бухгалтерського обліку за спрощеним Планом рахунків суб'єктів малого підприємства і складають фінансову звітність відповідно до П(С)БО 25 "Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємства";

форма бухгалтерського обліку за Планом рахунків підприємств і організацій та відповідно до Методичних рекомендацій з організації та ведення бухгалтерського обліку за журнально-ордерною формою на підприємствах агропромислового комплексу.

Зараз найбільшого поширення набули проста та спрощена форми, оскільки бухгалтерський облік у фермерських господарствах має бути збалансованим, тобто максимально спрощеним та скороченим, а також повинен забезпечувати виконання інформаційної та контрольної функцій, для зовнішніх та внутрішніх користувачів.



Особливості сільськогосподарської діяльності впливають на ведення бухгалтерського обліку. Так, вчений Сук П. Л. виділяє три групи таких особливостей [1]:

Технологічні:

використання землі та природних ресурсів у процесі виробництва;
відсутність чіткого розмежування продуктів та предметів праці;
різний виробничий цикл від одного року до кількох років;
сповільнення обігу обігових коштів та нерівномірне їх використання;
від одного об'єкта обліку отримують декілька видів продукції.

Природні:

використання живих організмів;
сезонний характер;
залежно від природно-кліматичних факторів.

Організаційні:

може бути створене одним громадянином України або кількома громадянами України, які є родичами або членами сім'ї;

необхідність державної підтримки;

потреба в специфічних методах, прийомах, інструментах, інструкціях, методичних рекомендаціях, нормативно-правових та законодавчих актах.

Відповідно до класифікації економічних видів діяльності до галузі сільського господарства входить секція А "Сільське господарство, мисливство, лісове господарство"(код ISIC–А) та секція В "Рибальство, рибництво" (код ISIC-В) [6]. До секції А відносяться чотири основні групи: "рослинництво", підклас 01.1; "тваринництво", підкласи 01.2;"змішане сільське господарство", підклас 01.3 (частка товарної продукції рослинництва чи тваринництва не перебільшує 66 %); надання допоміжних послуг у рослинництві і тваринництві, облаштування ландшафту, підклас 01.4.

Усі методологічні засади формування у бухгалтерському обліку інформації про біологічні активи визначені в П(С)БО 30 "Біологічні активи" [7]. Біологічний актив та сільськогосподарська продукція визнаються активом, якщо існує ймовірність отримання підприємством у майбутньому економічних вигод, пов'язаних з їх використанням, та їх вартість може бути достовірно визначена. Об'єктом бухгалтерського обліку є окремий вид біологічних активів або їх група.

Залежно від термінів використання біологічні активи можна віднести до довгострокових, які не є поточними біологічними активами, або до поточних біологічних активів, які здатні давати сільськогосподарську продукцію та/або додаткові біологічні активи, приносити в інший спосіб економічні вигоди протягом періоду, що не перевищує 12 місяців, а також тварини на вирощуванні та відгодівлі [7].

Біологічні активи відображаються на дату проміжного і річного балансу за справедливою вартістю, зменшеною на очікувані витрати на місці продажу. Визначення справедливої вартості біологічних активів і с/г продукції ґрунтується на цінах активного ринку. Так, оцінка продукції за справедливою вартістю дає можливість швидше приймати рішення, наприклад, виробляти чи купувати (для посіву зерно краще купити чи виробити самому), продати чи переробити, а потім продати (зерно вигідніше продати чи згодувати тваринам або перемолоти на борошно, яке потім продати).

До складу витрат, пов'язаних із біологічними перетвореннями, належать: прямі матеріальні витрати; прямі витрати на оплату праці; інші прямі витрати; загальновиробничі витрати. В свою чергу загальновиробничі витрати рослинництва і тваринництва розподіляються на кожен об'єкт витрат із використанням бази розподілу, яка встановлюється підприємством самостійно. Тобто групування витрат за статтями пов'язане з робочим планом рахунків. Також часто в сільському господарстві від одного сорту рослини або одного виду тварини отримують кілька видів продукції [2], які потім при обчисленні її собівартості розподіляють на витрати: основні, суміжні та побічні. Наприклад, при зборі пшениці отримують зерно (основні), плюс сіно (побічні).

Доходи (витрати) від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції, одержаних унаслідок сільськогосподарської діяльності протягом звітного року, визначаються як різниця між вартістю біологічних активів і сільськогосподарської продукції та витратами, пов'язаними з біологічними перетвореннями. Які включаються до складу інших операційних доходів (витрат). Така тривалість звітного періоду обумовлена тим, що рослинництво має чітко виражений сезонний характер виробництва. Тобто порівнювати вихід продукції в звітному місяці із загальновиробничими витратами, що накопичились до цього часу за попередні місяці, недоцільно. Основні господарські операції з обліку біологічних активів наведено в таблиці.

Таблиця

Господарські операції з обліку біологічний активів

№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки	
		Дебет	Кредит
1	2	3	4
1	Списано на виробництво витрати матеріальних цінностей (насіння, посадковий матеріал, добрива)	231	20

1	2	3	4
2	Списано на виробництво матеріальні цінності власного виробництва (насіння, посадковий матеріал, добрива)	231	27
3	Списано вартість зеленого корму, згодованого продуктивним тваринам на випасі	232	211
4	Списано послуги власного допоміжного виробництва для тваринництва	232	234
5	Оприбутковано отриману продукцію тваринництва	27	232
6	Оприбуткований приплід, приріст (поточні біологічні активи)	21	232

Фінансовий результат за звітний рік від сільськогосподарської діяльності наводиться за такими показниками [7]:

1. Дохід (витрати) від первісного визнання одержаної сільськогосподарської продукції та/або додаткових біологічних активів за кожною групою біологічних активів.
2. Витрати, пов'язані з біологічними перетвореннями, за кожною групою біологічних активів.
3. Прибуток, збиток від первісного визнання сільськогосподарської продукції та/або додаткових біологічних активів.
4. Прибуток, збиток від реалізації сільськогосподарської продукції та поточних біологічних активів.
5. Фінансовий результат (прибуток, збиток) від зміни справедливої вартості біологічних активів.

Використання різної методології підрахунку фінансових результатів у різних підсистемах обліку (управлінському, фінансовому та податковому) є проблемою, яку потрібно вирішувати, щоб побудувати єдину інтегровану систему бухгалтерського обліку. Тому для її ефективнішого функціонування на державному рівні запровадити єдині правила визначення фінансових результатів [3]. Також державне регулювання сільськогосподарської діяльності необхідне для створення сприятливого економічного середовища за допомогою цінової політики, цільового оподаткування, бюджетної підтримки, пільгового кредитування.

Відповідно до Податкового кодексу України [8] фермерське господарство сплачує податки (фіксований сільськогосподарський податок, ПДВ, податок із доходу фізичних осіб) та обов'язкові платежі, а саме внески до фондів соціального та пенсійного призначення, плата за землю, збір за забруднення навколишнього середовища та ін. Фіксований сільськогосподарський податок не змінюється протягом року, його сплачують з одиниці земельної площі. Нарахування якого в бухгалтерському обліку відображається проводкою Дт 91 Кт 641. Він сплачується замість: податку на прибуток; земельного податку; комунального податку; збору за геологорозвідувальні роботи, виконані за рахунок держбюджету; плати за придбання торгового патенту; збору за спеціальне водокористування. Що сприяє зменшенню податкового навантаження на суб'єкт господарювання.

Отже, особливості ведення бухгалтерського обліку у фермерських господарствах залежать від: форми обліку, особливостей фермерських господарств, виду діяльності та економічної політики країни. У свою чергу, виявлені в дослідженні особливості (облік біологічних активів та спрощене оподаткування) впливають на формування фінансового результату. Тому державне економіко-правове регулювання сільськогосподарської діяльності повинно адекватно поєднувати практичний та теоретичний аспекти ведення обліку в фермерських господарствах. А для цього необхідно й надалі активно досліджувати особливості ведення бухгалтерського обліку у фермерських господарствах та вдосконалювати його.

Наук. керівн. Шушлякова О. В.

Література: 1. Сук П. Л. Облік виробництва і реалізації продукції в сільськогосподарських підприємствах: методологія і практика : автореф. дис... канд. екон. наук: 10.11.2009 р. / Л. П. Сук; Національний науковий центр "інститут аграрної економіки" української академії аграрних наук. – К., 2009. – С. 43. 2. Коваль О. В., Особливості обліку у фермерських господарствах / О. В. Коваль, В. Ю. Козак // Економічні науки. – 2012. – № 4. – С. 102–105. 3. Сокіл О. Г. Нормативно-регуляторні аспекти сучасного обліку сільськогосподарських підприємств / Сокіл О. Г. // Економічні науки. – 2012. – № 4. – С. 108–114. 4. Про фермерське господарство : Закон України від 19.06.2003 р. № 973-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1088.283.2>. 5. Методичні рекомендації з організації і ведення бухгалтерського обліку в селянських (фермерських) господарствах : Наказ Мінагрополітики від 02.07.2001 року № 189 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0189555-01>. 6. Класифікація видів економічної діяльності Наказом Держкомстату від 26.12.2005 р. № 375 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ST001236.html. 7. П(С)БО 30 "Біологічні активи" від 18.11.2005 р. № 790 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nibu.factor.ua/info/instrbuh/psbu30/>. 8. Податковий Кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.



Студент 3 курса
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЦЕН В ТОРГОВЛЕ: ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА НАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Рассмотрен Закон Украины "О ценах и ценообразовании". Выделены основные государственные органы контроля за ценообразованием. Изложены функции Госценинспекции. Проведен анализ государственного наблюдения за регулированием цен и применения штрафных санкций.

Анотація. Проаналізовано Закон України "Про ціни і ціноутворення". Виділено основні державні органи контролю за ціноутворенням. Викладено функції Держцінінспекції. Проведено аналіз державного нагляду за регулюванням цін та застосування штрафних санкцій.

Annotation. The law of Ukraine "On Prices and Pricing" is considered. The basic state authorities of control over pricing are singled out. The State Price Inspectorate functions are described. The analysis of state regulation of prices and application of penal sanctions is made.

Ключевые слова: ценообразование, государственное регулирование цен, государственное наблюдение, административно-хозяйственные санкции.

Одним из важнейших аспектов деятельности любого предприятия как в Украине, так и за рубежом, является ценовая политика. Рыночное ценообразование не может формироваться стихийно, так как это повлечет за собой мощнейшую инфляцию, нездоровую конкуренцию, рост цен и, как следствие – финансовый кризис в государстве. Следовательно, государство обязано осуществлять контроль над уровнем цен с целью поддержания экономической стабильности путем правового и законодательного обеспечения.

Особую актуальность проблема государственного регулирования ценообразования в Украине приобрела в настоящее время, когда экономическое состояние страны не стабильно, и попытки "обойти" закон, уменьшить ответственность за совершенные действия стали проявляться все чаще.

Целью данного исследования является изучение государственного контроля и ответственность за нарушения в сфере ценообразования в Украине.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим ценообразование в Украине, является Закон Украины "О ценах и ценообразовании" [1]. Он определяет основные принципы ценовой политики и регулирует отношения, возникающие в процессе формирования, установления и применения цен, а также осуществление государственного контроля (надзора) и наблюдения в сфере ценообразования.

Органами государственного контроля (надзора) и наблюдения в сфере ценообразования являются: центральный орган исполнительной власти, реализующим государственную политику по контролю за ценами, а также другие органы, определенные законом [2].

Центральный орган исполнительной власти в этой сфере – Государственная инспекция Украины по контролю над ценами (Госценинспекция Украины), деятельность которого направляется и координируется Кабинетом Министров Украины через Министра экономического развития и торговли Украины Прасолова И. Н. [3].

Основными функциями уполномоченного органа являются:

выполнение контрольно-надзорных функций за соблюдением требований относительно формирования, установления и применения государственных регулируемых цен; осуществление государственного наблюдения в сфере ценообразования; предотвращения нарушений в сфере ценообразования [3].

По мнению автора, первая функция от второй ничем конкретным не отличается, поэтому в работе будут рассмотрены два аспекта функционирования Госценинспекции.

Государственное наблюдения в сфере ценообразования осуществляется путем проведения мониторинга свободных цен и государственных регулируемых цен.

Регулирование цен осуществляется Кабинетом Министров Украины, органами исполнительной власти путем установления обязательных для применения субъектами хозяйствования:

фиксированных цен, предельных цен, предельных уровней торговой надбавки (наценки) и снабженческо-сбытовой надбавки (снабженческого вознаграждения), предельных нормативов рентабельности, размера доплат, скидок (понижающих коэффициентов);

внедрение процедуры декларирования изменения цены и/или регистрации цены [1].

Перечень товаров, цены на которые подлежат государственному наблюдению в сфере ценообразования, определяется Кабинетом Министров Украины. Минэкономики в рамках подготовки закона о внутренней торговле определило перечень товаров, которые будут относиться к социально-значимым и цены на которые будут регулироваться: мука пшеничная высшего сорта; хлеб, хлебобулочные изделия из муки пшеничной и ржаной простой рецептуры; макаронные изделия; крупы; рис; говядина, кроме бескостного мяса; свинина кроме бескостного мяса; мясо птицы, курятина; колбаса вареная; молоко коровье, масло сливочное; творог кисломолочный; яйца куриные; масло подсолнечное; сахар; овощи [4]. Не до конца понятно, почему в этот перечень вошли именно эти товары, почему не относятся к социальным, например, предметы бытовой химии, гигиены, те же "Памперсы" – ведь ими пользуются миллионы семей.

Однако как стало известно 19.02.2013 г., чиновники предлагают исключить из сферы государственного ценового регулирования целый ряд продуктов: говядину, свинину без кости, филе курицы, любое мясо другой птицы, колбасные изделия высшего сорта, куриные яйца высшей категории и отборные, масло подсолнечное в различной упаковке. При этом Министерство экономического развития и торговли планирует ужесточить контроль над молокоперерабатывающей отраслью. Если на сегодняшний день под госрегулирование подпадает только творог жирностью до 9 %, а также сметана до 20 % и сливочное масло до 72,5 %, то после внесения изменений в действующее постановления правительство сможет устанавливать цены на весь спектр данной продукции [5].

В МЭРТе говорят, что изменения направлены на либерализацию условий торговли в Украине. Документ уже прошел согласование в соответствующих министерствах и ведомствах и может в ближайшее время быть вынесен на рассмотрение правительства.

Также государство устанавливает цены и на определенный промежуток времени. Например, период государственного регулирования установлен для твердой пшеницы с 1 июля 2013 г. по 30 июня 2014 г., для кукурузы – с 1 октября 2013 г. по 30 сентября 2013 г., сахара-песка (свекольного) – с 1 сентября 2013 г. по 31 августа 2014 г., сухого молока – с 11 марта 2013 г. до 31 декабря 2013 г., овса – с 1 сентября 2013 г. по 31 августа 2014 г. [6].

Еще одним способом воздействия на политику ценообразования – декларирование изменения цен. В соответствии с Порядком № 1222 декларированию подлежат изменения оптово-отпускных цен на социально-значимые продовольственные товары в том случае, когда такие цены увеличиваются на протяжении месяца более чем на 1 %. То есть, если цена в течение месяца выросла ровно на 1 %, декларирование проводить не нужно [7].

По результатам государственного наблюдения в сфере ценообразования определяются методы воздействия на экономические процессы и ценовую ситуацию на товарных рынках.

Одними из методов воздействия на экономические процессы являются санкции, штрафы, денежные взыскания. К субъектам хозяйствования применяются административно-хозяйственные санкции за:

нарушение требований относительно формирования, установления и применения государственных регулируемых цен – изъятие необоснованно полученной выручки, что составляет положительную разницу между фактической выручкой от продажи (реализации) товара и выручкой по ценам, сформированным в соответствии с введенным способом регулирования, и штраф в размере 100 % необоснованно полученной выручки;

взимание платы за товары, которые согласно законодательству предоставляются бесплатно, – штраф в размере 100 % стоимости проданных (реализованных) товаров;

предоставление уполномоченным органам недостоверных сведений – штраф в размере 100 необлагаемых минимумов доходов граждан;

невыполнение предписаний уполномоченных органов или создание препятствий для выполнения возложенных на них функций – штраф в размере 200 необлагаемых минимумов доходов граждан [3].

Если нормы законов содержат ссылку на необлагаемый минимум доходов граждан, то для целей применения используется сумма в размере 17 гривен, кроме норм административного и уголовного законодательства в части квалификации преступлений или правонарушений, для которых сумма необлагаемого минимума устанавливается на уровне налоговой социальной льготы [8].

Суммы административно-хозяйственных санкций зачисляются в государственный бюджет.

По словам Председателя Госценинспекции Украины Александра Киселева, по состоянию на 1 февраля 2013 года в судах только первой инстанции находилось несколько сотен дел, где стороной выступали ликвидированные территориальные органы Государственной инспекции по контролю за ценами, действовавшие в системе Минэкономики Украины до 2011 года. Предметом спора в большинстве судебных дел является взыскание с субъектов штрафных финансовых санкций за нарушение государственной дисциплины цен в сумме более 2,5 миллиарда гривен. Сумма сама по себе поражает и четко характеризует уровень и количество установленных нарушений



ценового законодавства. В 2011 – 2012 гг. контроль за ценообразованием фактически не проводился [9].

Из сказанного можно сделать вывод о том, что на данном этапе существует хороший замысел о государственном регулировании цен, однако в нашем государстве он не доведен до логического конца. Перечень товаров часто меняется, законодательная база несовершенна, разное интерпретирование своих полномочий у органов власти, которые следят за ценообразованием на рынке. Все это ведет к тому, что население не получает того результата, который обещает правительство.

Научн. рук. Шушлякова О. В.

Литература: 1. Облік у галузях виробництва та послуг : навчальний посібник / Ю. Д. Маляревський, М. С. Горяєва, Н. С. Пасенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 400 с. 2. Про ціни і ціноутворення : Закон України від 21.06.12 № 5007-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. 3. Положення про Державну інспекцію України з контролю за цінами, затверджене Указом Президента України від 30.03.12 № 236/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua>. 4. Крапива С. П. Кабмін составив список продуктів, ціни на які будуть регулювати [Електронний ресурс] / С. П. Крапива // Главред. – 2013. – № 4. – Режим доступу : <http://glavred.info>. 5. Шинкаренко І. Ю. Правительство України намерено відказатися від регулювання ціни на продукти харчування [Електронний ресурс] / І. Ю. Шинкаренко // Наш продукт. – 2013. – № 5. – Режим доступу : <http://ianp.com.ua>. 6. Дикаленко М. А. Утвержден перечень продуктів, ціни на які будуть регулювати держава [Електронний ресурс] / М. А. Дикаленко // Бизнес. – 2013. – № 23. – Режим доступу : <http://www.business.ua>. 7. Даниленко А. В. Государственный контроль за цінами: хто, що і як [Електронний ресурс] / А. В. Даниленко // Справочник економіста – 2009. – № 10. – Режим доступу : <http://search.ligazakon.ua>. 8. Про внесення змін до Податкового кодексу України : Закон України від 04.07.2013 р. № 408-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. 9. Вергун Д. Д. Председатель Госценинспекции Украины Киселев: Усиление государственного контроля улучшит механизмы ценообразования [Електронний ресурс] / Д. Д. Вергун // Укринформ. – 2013. – № 15. – Режим доступу : <http://www.ukrinform.ua>.

Рощупкіна М. С.

УДК 657.442

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТОВАРИХ ВТРАТ І НЕСТАЧ ТОВАРУ. ПЕРЕОЦІНКА ТОВАРУ

Анотація. Розглянуто норми товарних втрат і нестач товару під час закупівлі, транспортування, збереження і реалізації і сутність переоцінки товарів. Установлено особливості бухгалтерського обліку товарів унаслідок нестачі.

Аннотация. Рассмотрены нормы товарных потерь и нестач товара при закупке, транспортировке, хранении и реализации, а также сущность переоценки товаров. Установлены особенности бухгалтерского учета товаров вследствие нестачи.

Annotation. Norms of commodity losses and shortages of goods in the process of purchasing, transporting, storing and realizing, and the essence of revaluation of goods are considered. Features of accounting of goods caused by shortage are identified.

Ключові слова: товарні втрати, нестача товарів, норми природного убитку, уцінка товарів, дооцінка товарів.

Головною метою торгових підприємств є отримання прибутку, а товарообіг постає як найважливіша необхідна умова, якою може бути досягнута ця мета. Проте під час закупівлі, транспортування, збереження і реалізації виникають товарні втрати і нестача товарів. Зниження розмірів втрат товарів є важливим джерелом скорочення витрат підприємства

© Рощупкіна М. С., 2014



Метою статті є розгляд видів товарних втрат і нестач товарів та визначення організації їх обліку. Також необхідно з'ясувати особливості проведення переоцінки товарів.

Розрізняють втрати нормовані (норма природного збитку) і не нормовані.

Згідно з наказом Міністерства торгівлі СРСР № 88 від 02.04.87 "Про затвердження норм природного убутку продовольчих товарів у торгівлі та інструкцій з їх застосування" [1] виділяють такі нормовані втрати:

норми природного убутку продовольчих товарів у роздрібній мережі державної та кооперативної торгівлі;

норми природного убутку продовольчих товарів при зберіганні на складах і базах роздрібних торговельних організацій громадського харчування;

норми природного убутку продовольчих товарів при зберіганні і відпуску на дрібногуртових базах;

норми природного убутку продовольчих товарів при зберіганні і видаванні в коморах підприємств громадського харчування;

норми природного убутку сирів при зберіганні на розподільчих холодильниках торгівлі;

норми природного убутку продовольчих товарів при транспортуванні автомобільним і гужовим транспортом;

норми втрат від бою скляної тари з харчовими товарами на складах, базах, у роздрібних торгових підприємствах та підприємствах громадського харчування;

норми втрат від бою і щерблення скляної порожньої тари при прийманні, зберіганні та відпусканні на тарних складах гуртових та роздрібних торгових організацій, у роздрібній торгівній мережі, на підприємствах громадського харчування, при завантаженні в залізничні вагони (баржі), при транспортуванні автомобільним і гужовим транспортом [1].

Розрахунок природного убутку на товари, продані в роздріб, складається у такому порядку.

До суми природного убутку на фактичні залишки товарів за даними інвентаризації на початок звітної періоду додається сума обчисленого убутку за документами на товари, що надійшли за цей же період, і віднімається убуток, обчислений за документами на товари, а також на фактичний залишок товарів за інвентарним описом на кінець звітної періоду [2].

За наявності у роздрібному торговельному підприємстві операцій з оптового або дрібнооптового відпуску і реалізації товарів у тому ж порядку складаються окремі розрахунки природного убутку.

Норми і сума природного убутку, нарахована за інвентарними описами і за первинними товарними документами, проставляються на полях вказаних товарних документів.

При виявленні нестачі товарів визначається торгова націнка (ТН) на суму нестачі і (ТЗВ), що приходить на товар. Розрахунок ТН проводиться шляхом множення середнього відсотка ТН на продажну вартість товару, і, відповідно, розрахунок ТЗВ – добуток середнього відсотка ТЗВ і продажної вартості товару [2].

Якщо встановлено нестач у межах природного убутку, то матеріальна відповідальність не виникає. Коригувати валові витрати та податковий кредит тоді не треба: такі матеріали просто вважаються використаними у господарській діяльності.

Якщо виявлена нестача за наявності вини постачальника, то облік таких нестач залежить від того, яка подія відбулася першою – оплата чи поставка.

Якщо матеріальні цінності було попередньо оплачено, оприбутковується фактична кількість матеріальних цінностей, а сума нестачі з рахунку 371 "Розрахунки за виданими авансами" списується у дебет рахунку 374. При цьому ні валові витрати, ні податковий кредит коригувати не треба, бо вони відображені за правилом першої події. Надалі можливі такі три варіанти:

постачальник здійснює допоставку матеріальних цінностей – таке постачання є не чим іншим, як другою подією у цій операції;

постачальник повертає аванс – покупець повинен скоригувати валові витрати і податковий кредит;

вина постачальника не доведена – сума з рахунку 374 списується у дебет рахунку 974, валові витрати та податковий кредит теж підлягають коригуванню.

У разі поставки матеріальних цінностей без попередньої оплати покупець оприбутковує фактично отримані цінності. Зрозуміло, що при цьому коригувати нічого не треба.

Якщо нестача виникла з вини перевізника, то з постачальником слід розрахуватися у повному обсязі, а надсилати претензію і стягувати борг – вже з перевізника [3].

Слід розглянути облік товарів із вини перевізника.

Приклад 1. За договором купівлі-продажу підприємство закупило на умовах передоплати товар на суму 24 000 грн, у тому числі ПДВ. Продавець зобов'язався доставити товар власними силами. При оприбуткуванні виявлено нестачу товару з вини продавця – 640 грн (без ПДВ).

Виставлено претензію продавцю з урахуванням ПДВ. Продавець здійснив до постачання товарів за претензією.

У наведеній табл. 1 відображено бухгалтерський облік операцій прикладу 1.

Облік нестачі на підприємстві (за умовами прикладу 1)

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн
	Дебет	Кредит	
Перераховано передоплату за товари	371	311	24 000
Відображено податковий кредит	641	644	4 000
Оприбутковано товари, що фактично надійшли	28	631	19 360
Відображено розрахунки з податкового кредиту	644	631	3 872
Виставлено претензію продавцю на суму нестачі, у тому числі ПДВ	374	631	768
Оприбутковано товари від продавця за претензією	28	374	640
Списано податковий кредит з ПДВ	644	374	128
Здійснено взаємозалік заборгованостей	631	371	24 000

Підприємства й організації всіх форм власності провадять на початок кожного місяця переоцінку товарно-матеріальних цінностей за умови зміни цін на виробничі запаси і товари.

Можуть бути переоцінені товарно-матеріальні цінності, за якими не було надходжень за новими цінами. Підставою для визначення нової ціни в цьому випадку має бути документальне підтвердження постачальника за підписом керівника підприємства чи організації. У разі відсутності надходжень товарно-матеріальних цінностей за новими цінами або документального підтвердження постачальником нових цін на них, дооцінка залишків товарно-матеріальних цінностей провадиться за цінами, що склалися на момент дооцінки на аналогічні вироби, які виготовляють підприємства України.

Переоцінка товарів на дату складання балансу передбачена в П(С)БО 9 [4]. Її ціль – достовірне відображення вартості запасів у фінансовій звітності. Обмеження, передбачене П(С)БО 9 [4] стосовно дооцінки товарів, повинно здійснюватися тільки в межах попередніх уцінок, не повинно поширюватися на донараховані суми торгової націнки, здійснювані протягом звітного періоду (наприклад, при загальному зростанні цін на аналогічні товари на ринку).

Така позиція підтверджується тим, що навіть якщо протягом звітного періоду підприємство дооцінило свої товари, збільшивши при цьому суму торгової націнки, то в балансі такі товари відображаються за собівартістю [5]. Суб'єкти роздрібної торгівлі самостійно встановлюють ціни на реалізовані ними товари (крім випадків державного регулювання цін) [6]. Отже, якщо встановлені П(С)БО 9 [4] вимоги щодо черговості проведення уцінок і націнок та рівня торгової націнки застосовувати до донарахованої суми торгової націнки, то зазначені вимоги будуть обмежувати свободу суб'єктів роздрібної торгівлі у встановленні цін на свої товари, чого не повинно бути.

Уцінка – проводиться в усіх випадках, коли чиста вартість реалізації товарів менша, ніж їхня собівартість.

Дооцінка – проводиться тільки в тих випадках, коли на дату складання чергового балансу чиста вартість реалізації раніше уцінених товарів зростає. Якщо ж товари раніше не були уцінені, то їх дооцінка не проводиться [5].

Приклад 2. У магазині ТОВ "Азалія" товар за продажною вартістю 270 грн (у тому числі первісна (покупна) вартість – 200 грн, торгова націнка – 70 грн) тривалий час не користувався попитом у покупців. Станом на 1 квітня керівником підприємства прийняте рішення про проведення уцінки товару на суму 90 грн. У бухгалтерському обліку будуть відображені такі записи (табл. 2) [2].

Таблиця 2

Облік уцінки товарів у роздрібній торгівлі [2]

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн
	Дебет	Кредит	
Відображено суму уцінки товару	946	282	20
Списано суму уцінки на фінансовий результат	791	946	20
Списано суму торгової націнки	285	282	70

Отже, у даній статті було розглянуто особливості бухгалтерського обліку товарних втрат і недостач товару. Показано на бухгалтерських проводках списання товарів унаслідок нестачі, за умов коли сума нестачі товару в межах норми природного убутку, а також коли нестача товару понад

норму природного убутку. Було розглянуто ситуації, коли виникає матеріальна відповідальність за товарні втрати, а також наведено декілька можливих методів покриття нестач за умов, коли відомо винну особу.

Наук. керівн. Шушлякова О. В.

Література: 1. Наказ Міністерств торгівлі СРСР № 88 від 02.04.87 "Про затвердження норм природного убутку продовольчих товарів у торгівлі та інструкцій з їх застосування" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua>. 2. Малярєвський Ю. Д. Облік у галузях виробництва і послуг : навч. посібн. / [Ю. Д. Малярєвський, М. С. Горяєва, Н. С. Пасенко]. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 400 с. 3. Марченко В. Облік нестач матеріалів та цінних паперів / В. Марченко // Дебет-Кредит. – 2006. – № 28 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dtk.com.ua>. 4. Запаси : Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9, затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 20.10.99 № 246 зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>. 5. Бакун Ю. Облік товарних операцій на підприємствах роздрібно торгівлі. Переоцінка товарів / Ю. Бакун // Школа бухгалтера. – 2002. – № 10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dtk.com.ua>. 6. Положення про порядок уцінки і реалізації продукції, яка залягалась, з групи товарів широкого вжитку і продукції виробничо-технічного призначення, затверджено Наказом Міністерства фінансів України від 10.09.96 № 120/190 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>. 7. Порядок проведення дооцінки залишків товарно-матеріальних цінностей від 31.05.93 № 69 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

УДК [005.336.3:658.62](477)

Лук'яненко І. В.

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ СЕРТИФІКАЦІЇ ПРОДУКЦІЇ ТА СИСТЕМ ЯКОСТІ В УКРАЇНІ

Анотація. Проаналізовано та висвітлено основні поняття сертифікації, її завдання, головну мету та особливості проведення в Україні. Описано процедуру сертифікації, а також процес одержання сертифікату відповідності. Розкрито сутність української державної системи сертифікації.

Аннотация. Проанализированы и освещены основные понятия сертификации, ее задачи, главная цель и особенности проведения в Украине. Описана процедура сертификации, а также процесс получения сертификата соответствия. Раскрыта сущность украинской государственной системы сертификации.

Annotation. The basic concepts of certification, its objectives, the main purpose and features of conducting it in Ukraine are analyzed and elucidated. The procedure of certification, and the process of getting a certificate of conformity are described. The essence of the Ukrainian state system of certification is defined.

Ключові слова: сертифікація, обов'язкова та добровільна сертифікація, сертифікаційні центри, випробувальні лабораторії, сертифікат відповідності, знак відповідності.

Становлення України як суверенної правової держави та послідовна інтеграція її у світове економічне співтовариство вимагає проведення цілеспрямованої політики створення державної системи сертифікації продукції та систем якості. Ця система повинна сприяти утворенню правових основ, форм і методів робіт із сертифікації, спрямованих на забезпечення безпеки продукції для життя і здоров'я людей, охорону навколишнього середовища, безпеки об'єктів народного господарства з розрахунком ризику виникнення природних і техногенних катастроф та інших надзвичайних ситуацій, економії трудових, матеріальних і енергетичних ресурсів. Сертифікація є інструментом забезпечення якості продукції, робіт і послуг. А отже, проблема якості актуальна для всіх країн незалежно від рівня розвитку їх ринкової економіки. Як продукція, так і послуги можуть бути небезпечними для життя і здоров'я населення, тому вони повинні перебувати в полі зору держави при реа-



лізації нею функції захисту прав споживачів. Саме для цього вводиться обов'язкова сертифікація товарів.

Питання проведення сертифікації та її значення для виробничих підприємств у своїх працях розглядали Дімов Ю. В., Соломаха В. Л., Ахміна А. М., Луценко І. М. та ін. [1 – 4]. Аналіз опублікованих праць свідчить про те, що тема проведення сертифікації на сьогодні є відкритою з огляду на актуальність питань підвищення якості продукції.

Метою роботи є вивчення сутності сертифікації продукції та систем якості, набуття знань для використання їх на практиці.

Об'єктом дослідження є процедура сертифікації в українських ринкових умовах, а предметом – розкриття сутності сертифікації, її цілі, види, принципи, органи управління.

Завданнями наукової роботи є: розкрити сутність сертифікації, її функції та роль, можливість подальшого розвитку, познайомитися з принципами сертифікації, органами їх управління, дати економічне обґрунтування доцільності сертифікації.

На сьогоднішньому етапі розвитку виробництва та високої конкуренції серед виробників товарів та продукції завоювати відповідний сегмент ринку можна, тільки надавши потенційним споживачам повну та достовірну інформацію про якість товару. Беручи до уваги необхідність забезпечення споживача об'єктивною та достовірною інформацією про якість, почав поширюватися та розвиватися такий вид контролю, як сертифікація. В Україні під терміном "сертифікація" розуміється процедура, за допомогою якої визнаний в установленому порядку уповноважений орган документально підтверджує відповідність продукції, систем управління якістю, систем управління навколишнім середовищем, систем управління охороною праці, персоналу, встановленим законодавством вимогам, що діють в Україні. Простіше кажучи, сертифікація – це діяльність із підтвердження відповідності продукції встановленим вимогам [4].

Сертифікація є надзвичайно важливим елементом захисту продукції. Основна мета сертифікації – запобігання реалізації продукції, небезпечної для життя, здоров'я та майна громадян і навколишнього природного середовища та сприяння споживачеві у правильному виборі продукції. Майже в усіх країнах Західної Європи, США та Японії процедура сертифікації набула значного поширення. Так, відповідно до Закону України "Про захист прав споживачів", продукція, на яку актами законодавчої влади або іншими нормативними документами встановлено обов'язкові вимоги щодо забезпечення безпеки для життя, здоров'я споживачів, їх майна, навколишнього природного середовища і передбачено нанесення національного знака відповідності, повинна пройти встановлену процедуру оцінки відповідності. Виробник має право маркувати продукцію національним знаком відповідності за наявності декларації про відповідність та/або сертифіката відповідності, виданих згідно із законодавством [5]. Сертифікація дозволяє підтвердити відповідність певним стандартам та забезпечити якість та безпеку продукції.

Сертифікація базується на таких основних принципах:

добровільність або обов'язковість;

об'єктивність, тобто незалежність від виготівника і споживача;

достовірність, тобто використання професійної випробувальної бази;

відкритість інформації про результати сертифікації;

розмаїтість форм і методів проведення сертифікації продукції з урахуванням її специфіки, характеру виробництва і споживання і т. д. Процедура сертифікації здійснюється в два етапи:

створення і реалізація необхідних умов для виробництва продукції, яка підлягає сертифікації;

організація та проведення сертифікації продукції, як процесу підтвердження їх відповідності необхідним вимогам.

Органи сертифікації – це органи, що здійснюють специфікацію і відповідають за її результати. Але вони обов'язково мають пройти акредитацію, тобто отримати офіційні повноваження на здійснення діяльності сертифікації.

Проблемами організації державної системи сертифікації відповідно до Декрету Кабінету Міністрів України "Про стандартизацію і сертифікацію" займаються Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики (Держспоживстандарт) та державні підприємства, які входять в його систему: ДП "Укрметртестстандарт" та ДП "Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості" [6].

Держспоживстандарт виконує такі функції: веде Реєстр державної системи сертифікації; визначає основні принципи, структуру та правила системи сертифікації України; організує інформаційне забезпечення з питань сертифікації; затверджує переліки продукції, що підлягає обов'язковій сертифікації, та визначає її запровадження; встановлює правила визнання сертифікатів інших країн; призначає органи з сертифікації продукції; розглядає спірні питання з випробувань і дотримання правил сертифікації продукції [7].

Державна система сертифікації також включає в себе такі органи середнього рівня, як сертифікаційні центри, тобто органи, що проводять сертифікацію продукції дуже вузької номенклатури, та випробувальні лабораторії – виробничі підрозділи, що безпосередньо проводять випробування, перевірку і зіставлення їхніх результатів.

Важливо зазначити, що в Україні, як і в більшості розвинутих країн Європи, існує спеціальна система сертифікації – державна система сертифікації продукції (Система УКРСЕПРО). Усі роботи по сертифікації продукції і систем управління якістю в Системі УКРСЕПРО виконуються відповідно до вимог серії стандартів даної системи.

У межах системи УКРСЕПРО сертифікація продукції в Україні розділяється на обов'язкову й добровільну. Правові основи обов'язкової і добровільної сертифікації продукції, послуг та інших

об'єктів в Україні регламентуються Законом "Про сертифікацію продукції і послуг", що відповідає міжнародним нормам у цій сфері. Існує відповідна символіка обов'язкової (рис. 1) та добровільної (рис. 2) сертифікації.



Рис. 1. Обов'язкова сертифікація



Рис. 2. Добровільна сертифікація

Обов'язкова сертифікація в усіх випадках повинна включати перевірку та випробування продукції для визначення її характеристик і подальший державний технічний нагляд за сертифікованою продукцією. Законодавством України визначено перелік продукції, що підлягає обов'язковій сертифікації в Україні.

Випробування з метою обов'язкової сертифікації повинні проводитися акредитованими випробувальними лабораторіями (центрами) методами, які визначені відповідними нормативними документами, а за відсутності цих документів – методами, що визначаються органом із сертифікації чи органом, який виконує його функції. Повторні випробування за визначеними характеристиками цієї продукції не проводяться, крім випадків, коли відповідно до законодавства встановлена недостовірність результатів випробувань. Сертифікації продовольчої сировини та харчових продуктів тваринного походження здійснюються після проведення ветеринарно-санітарної експертизи та видачі відповідних ветеринарних документів [4].

Під час проведення сертифікації та у разі позитивного рішення органу з сертифікації заявникові видається сертифікат та право маркувати продукцію спеціальним знаком відповідності (zareєстрований у встановленому порядку знак, яким за правилами, прийнятими в певній системі сертифікації, підтверджується відповідність маркованої ним продукції визначеним вимогам) [2]. Форма, розміри і технічні вимоги до знаку відповідності визначаються державним стандартом. Знак відповідності не може бути застосований, якщо порушено правила його використання.

Виготовлювачі, постачальники, виконавці, продавці продукції, що підлягає обов'язковій сертифікації й реалізованої на території України, зобов'язані:

- провести у встановлений термін і встановлений порядок сертифікацію продукції;
- забезпечити виготовлення продукції відповідно до вимог нормативного документа, на відповідність якому вона сертифікована;
- реалізовувати продукцію тільки при наявності сертифіката відповідності;
- припиняти або припиняти реалізацію сертифікованої продукції, якщо виявлено, що вона не відповідає вимогам нормативного документа, на відповідність якому вона сертифікована, або якщо термін дії сертифіката закінчився, або дія сертифіката припинена або припинено рішенням органу по сертифікації.

У процесі добровільної сертифікації, що проводиться в Системі УКРСЕПРО, визначається відповідність параметрів продукції вимогам нормативних документів, які вказані заявником. Слід зазначити, що проведення робіт з добровільної сертифікації істотно підвищують конкурентоспроможність сертифікованої продукції та її привабливість для ринку, дозволяє виробникові ефективніше реалізувати свою продукцію на вигідних умовах.

Таким чином, якість продукції чи послуг є одним із найважливіших факторів успішної діяльності будь-якої організації. Гарантом випуску високоякісної продукції є її сертифікація. Сертифікація дозволяє реалізувати єдиний підхід до оцінки якості різних об'єктів, робить можливою гарантію стабільного виготовлення продукції необхідного рівня якості, оскільки охоплює організацію виробництва і власне якість продукції.

Наук. керівн. Литвиненко А. О.

Література: 1. Димов Ю. В. Метрологія, стандартизація і сертифікація / Ю. В. Димов. – М. : Юрайт-Издат., 2007. – 432 с. 2. Соломаха В. Л. Стандартизація і сертифікація : учебн. посіб. / В. Л. Соломаха, Б. В. Титович, В. Г. Смирнов ; под ред. Б. В. Титович. – М. : Юнити, 2011. – 260 с. 3. Ахміна А. М. Основи



управління якістю продукції / А. М. Ахміна, Д. П. Гасюк ; під ред. А. М. Ахміна. – К. : Фенікс, 2012. – 324 с.
4. Луценко И. М. Стандартизация, метрология и сертификация / И. М. Луценко. – М. : Юрайт-Издат., 2004. – 330 с.
5. Про якість і безпеку харчових продуктів і продовольчої сировини : Закон України від 23.12.97 № 771/97-ВР // ВВР України. – 1997.
6. Про стандартизацію і сертифікацію : Декрет Кабінету Міністрів від 10.05.93 № 46-93 // ВВР України. – 1993.
7. Про захист прав споживачів : Закон України від 12.12.93 № 3682-ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 32.
8. Облік у галузях виробництва і послуг : навч. посібн. / [Ю. Д. Малярєвський, М. С. Горяєва, Н. С. Пасенко та ін.]. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2008. – 616 с.
9. Правила визначення вартості робіт з сертифікації продукції та послуг, затвердженими наказом Держстандарту України 10 березня 2010 р. № 100 (зарєєстровані Мін'юстом України 31 березня 2010 р. № 194/3487) // Голос України. – 2010. – № 17.

Бєбєх А. О.

УДК 339.56.055

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОБЛІК ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОГО БАРТЕРУ ТОВАРІВ ТА ПОСЛУГ

Анотація. Розглянуто проблеми товарообмінних операцій як виду експортно-імпоротної діяльності на Україні, правові аспекти регулювання бартерних операцій у зовнішньоекономічній галузі господарювання на переломному етапі швидкого переходу до безгрошового обміну товарами та послугами.

Анотация. Рассмотрены проблемы товарообменных операций как вида экспортно-импортной деятельности в Украине, правовые аспекты регулирования бартерных операций во внешнеэкономической сфере хозяйствования на переломном этапе быстрого перехода к безденежному обмену товарами и услугами.

Annotation. The article highlights the problems of barter operations as a kind of export-import operations in Ukraine, legal aspects of regulating barter operations in foreign trade management at the critical stage of a rapid transition to nonmoney exchange of goods and services.

Ключові слова: бартерні операції, зовнішньоекономічна діяльність, експорт, імпорт, індивідуальні ціни.

Актуальність даного дослідження полягає в поширеності бартерних операцій в Україні, викликаних економічною кризою, яка супроводжується кризою неплатежів, що і змушує підприємців обмежувати свої розрахунки грошима і здійснювати обмін товарами. Бартер дозволяє підприємствам ухилитися від сплати податків, оскільки ці операції не проходять через банківські рахунки. Завдяки бартерним розрахункам створюються умови, коли реальні ціни продукції важко встановити, бо виникає проблема ефективності роботи підприємств і функціонування ринку загалом.

Метою статті виступає вивчення законодавчої бази, яка регулює бартерні операції у сфері зовнішньоекономічної діяльності; вивчення причин проведення бартерних операцій і розробка рекомендацій щодо їх зменшення у зовнішній торгівлі.

Предметом статті є особливості здійснення товарообмінних операцій у зовнішньоекономічній діяльності в Україні.

Об'єктами виступають бартерні операції в галузі зовнішньої торгівлі.

Тема бартерних операцій була розглянута такими економістами, як Маршал Саллінс, Дюран Белл, Стровський Л. Е., Устенко О. А., Мочений С. В. [1 – 4].

В Україні всі суб'єкти зовнішньоекономічної діяльності мають право на проведення товарообмінних (бартерних) операцій відповідно до законодавства України.

Бартер – прямий безгрошовий обмін товарами або послугами, який здійснюється за єдиним договором, у якому з метою еквівалентності обміну фіксується сума договору [4].

Бартерна операція – це товарообмінна експортно-імпортна операція на збалансованій за вартістю основі з передачею права власності на товар без платежу грошми (натуральний обмін) [4].

Бартерні операції властиві переважно країнам з нестабільною економікою, де відчутний дефіцит як власної, так і іноземної валют. В Україні бартер особливого поширення набув у 90-х роках ХХ ст.

© Бєбєх А. О., 2014



Відповідно до Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств" [5], під бартером (товарним обміном) розуміють господарську операцію, що передбачає проведення розрахунків за товари (роботи, послуги) у будь-якій формі, відмінній від грошової, включаючи будь-які види заліку за погашення взаємної заборгованості, у результаті яких не передбачається зарахування коштів на рахунки продавця для компенсації вартості таких товарів (робіт, послуг).

Відповідно до Закону України "Про регулювання товарообмінних (бартерних) операцій у галузі зовнішньоекономічної діяльності" [6], товарообмінна (бартерна) операція у галузі зовнішньоекономічної діяльності – це один із видів експортно-імпорتنих операцій, оформлених бартерним договором або договором із мішаною формою оплати, яким часткова оплата експортних (імпорتنих) поставок передбачена в натуральній формі, між суб'єктом зовнішньоекономічної діяльності України та іноземним суб'єктом господарської діяльності, що передбачає збалансований за вартістю обмін товарами, послугами у будь-якому поєднанні, не опосередкований рухом коштів у готівковій або безготівковій формі.

Бартерні розрахунки за товари (через банківську систему) не проводяться, вартісна оцінка товарів необхідна, насамперед, для забезпечення еквівалентності обміну і для митного обліку, визначення страхових сум, оцінки претензій, застосування санкцій. Еквівалентність обміну може бути досягнута тільки в тому випадку, якщо оцінка обмінних товарів буде визначатись виходячи зі світових цін на момент укладання контракту.

Однак у деяких випадках, передбачених законодавством України, на певні товари контрактні ціни визначаються суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності України згідно з індикативними цінами.

Ціни на товари (роботи, послуги) можуть визначатись суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності на договірних засадах з урахуванням попиту і пропозиції, інших чинників, які діють на відповідних ринках на момент укладання зовнішньоекономічного бартерного договору (контракту). У випадку, коли предметом бартерного договору є товари, відносно яких діють індикативні ціни, контрактна ціна визначається на підставі таких цін.

Під індикативними цінами розуміють ціни на товар, що склалися або складаються на відповідний товар на ринку експорту чи імпорту на момент здійснення експортної (імпоротної) операції з урахуванням умов поставки й умов здійснення розрахунків, визначених відповідно до законодавства України [5].

Установлений законодавством режим здійснення товарообмінних (бартерних) операцій, а також відповідальність за порушення його норм і вимог поширюється на всіх осіб, які здійснюють товарообмінні (бартерні) операції у сфері зовнішньоекономічної діяльності.

Оформляються товарообмінні (бартерні) операції бартерним договором або договором, яким передбачається змішана форма оплати, тобто часткова оплата в натуральній формі. І в тому, і в іншому випадку обмін товарами (роботами, послугами) повинен бути збалансований за вартістю і неопосередкований рухом коштів у готівковій або безготівковій формі.

Зовнішньоекономічний бартерний договір (контракт) укладається у письмовому вигляді і за формою, яка визначена Положенням про форму зовнішньоекономічних договорів (контрактів) від 05.10.1995 р. № 75.

Об'єктами обліку бартерних операцій є майно та джерела його утворення, які беруть участь у здійсненні бартерних операцій, господарські процеси, які є сукупністю бартерних операцій та їх результатів. Відповідно до Господарського кодексу України та Закону України "Про зовнішньоекономічну діяльність" [6], суб'єктами бартерних операцій можуть бути як фізичні, так і юридичні особи.

Постановою Кабміну України "Про деякі питання регулювання товарообмінних (бартерних) операцій у галузі зовнішньоекономічної діяльності" № 756 від 29.04.1999 р. затверджено перелік високоліквідних товарів і перелік товарів, операції з якими за зовнішньоекономічними товарообмінними (бартерними) операціями заборонені [7].

Незважаючи на різноманітні заборони та обмеження з боку законодавства, договори бартеру в нашій країні залишаються найпоширенішими господарськими договорами у стосунках між підприємствами. На сьогодні через недостачу обігових коштів у підприємств, бартер найчастіше є найбільш реальною формою розрахунків за поставлену продукцію, особливо для так званих підприємств "картотеки" та підприємств із заблокованими рахунками в банку.

При укладанні бартерного (товарообмінного) договору (контракту) слід чітко визначити номенклатуру зустрічних поставок, а також збалансувати за вартістю експортну та імпорتنу частини угоди. Визначення сторін у бартерному контракті відрізняється тим, що кожна з них є одночасно і продавцем, і покупцем. Тому в контракті звичайно вказується тільки назва фірми. У тих випадках, коли заздалегідь відомо, яка зі сторін першою здійснить поставку товару, іноді вводяться поняття "перший постачальник" та "другий постачальник".

Предмет контракту визначає зобов'язання сторін обмінюватися тільки товарами із зазначенням їх назв, коротких характеристик та фізичного обсягу поставок з кожної сторони.

Ціни бартерного контракту узгоджуються на однакових базисних умовах поставок, а потім до них робляться поправки, що враховують реальні витрати, пов'язані з процесом поставок. Загальна сума контракту підраховується сторонами після внесення до ціни поправок, що враховують базисні умови, а обсяги взаємних поставок коригуються таким чином, щоб їх вартості були однакові. Мито, податки та збори кожна зі сторін контракту сплачує в своїй країні самостійно без будь-яких взаємних розрахунків.



У бартерному договорі із ЗЕД загальна вартість товарів (робіт, послуг), що імпортується та експортується, виражається в іноземній валюті, віднесеній НБУ до першої групи класифікатора іноземних валют. Державою може бути заборонено проведення бартерних операцій товарами (роботами, послугами) згідно з переліком, що визначається КМУ.

Імпортовані товари за бартерним договором, згідно з яким експорт випереджає імпорт, мають бути ввезені на митну територію України в терміни, встановлені бартерним договором, але не пізніше 90 календарних днів з дати оформлення митної декларації товарів, що експортуються за бартерним договором (у разі експорту робіт (послуг) – дати підписання акта виконаних (наданих) робіт (послуг) [7].

У бухгалтерському обліку бартерні операції відображаються як за експортними, так і за імпортованими операціями. Після здійснення бартерної операції відображається залік взаємних вимог суб'єктів бартерного контракту.

Особливостями бухгалтерського обліку бартерних операцій є:

відсутність розрахунків з іноземними контрагентами в грошовій формі;

визначення моменту відвантаження продукції на експорт моментом її реалізації;

облікове відображення розрахунків з іноземним партнером на двох субрахунках: 632 "Розрахунки з іноземними постачальниками і підрядниками" і 362 "Розрахунки з іноземними покупцями і замовниками";

кредиторська заборгованість іноземному партнеру та товари, що імпортуються, повинні дорівнювати контрактній вартості відвантаженої на експорт продукції;

обмін може бути здійснений як подібними, так і неподібними активами.

Тільки товарообмінні (бартерні) операції суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, що здійснюються без розрахунків через банки, належать до ліцензування Міністерством економіки України. Ураховуючи, що залік між суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності зустрічних однорідних вимог не заборонений Законами України, укладання таких угод може призвести до санкцій, передбачених законодавством про розрахунки в іноземній валюті.

Наявність належним чином оформлених документів, що припиняють зобов'язання по зовнішньоекономічних угодах шляхом зарахування зустрічних однорідних вимог, є підставою для зняття комерційними банками з контролю експортно-імпортних операцій своїх клієнтів.

Таким чином, проаналізувавши ситуацію з бартерними операціями в Україні, можна зробити висновок, що є певні проблеми в зовнішньоекономічних відносинах, які можливо врегулювати, поступово відмовившись від товарообмінних операцій, чим можна переорієнтувати зовнішньоекономічну діяльність в Україні.

Наук. керівн. Литвиненко А. О.

Література: 1. Sallins M. Stone. Age Economics / M. Sallins. – Chicago : Aldine Transaction, 1972. 2. Bell D. Modes of Exchange: Gift and Commodity / Bell D. // Journal of Socio-Economics. – 1991. – Volume 20, Issue 2. – P. 167. 3. Международные экономические отношения : учебн. пособ. для вузов / под. ред. Л. Е. Стровского. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 4. Мочерний С. В. Основи економічної теорії : навч. посібн. / С. В. Мочерний. – 3-ге вид., стереотип. – К. : ВЦ "Академія", 2009. – 504 с. 5. Про оподаткування прибутку підприємств : Закон України від 28.12.1994 р. № 334/94-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/334/94-вр>. 6. Про регулювання товарообмінних (бартерних) операцій в сфері зовнішньоекономічної діяльності : Закон України від 23.12.1998 р. № 351-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/351-14>. 7. Про зовнішньоекономічну діяльність : Господарський кодекс України від 16.04.1991 р. № 959-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. 8. Про деякі питання регулювання товарообмінних (бартерних) операцій у галузі зовнішньоекономічної діяльності : Постанова Кабміну України № 756 від 29.04.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua>.

Монаршенко І. М.

УДК 339.371.2

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОБЛІК РЕАЛІЗАЦІЇ ТОВАРІВ У КРЕДИТ ТА З РОЗСТРОЧКОЮ ПЛАТЕЖУ

Анотація. Розкрито економічну сутність понять "реалізація товарів у кредит" та "реалізація товарів із розстрочкою платежу". Досліджено особливості процедури споживчого креди-

© Монаршенко І. М., 2014

тування населення. Проаналізовано основні проблеми, пов'язані з організацією та веденням обліку реалізації товарів у кредит та з розстрочкою на підприємствах.

Аннотация. Раскрыта экономическая сущность понятий "реализация товаров в кредит" и "реализация товаров с рассрочкой платежа". Исследованы особенности процедуры потребительского кредитования населения. Проанализированы основные проблемы, связанные с организацией и ведением учета реализации товаров в кредит и с рассрочкой на предприятиях.

Annotation. The economic essence of the concepts of sale of goods on credit and sale of goods on deferred payment is investigated. The peculiarities of consumer lending procedures are studied. The basic problems related to the organization and accounting of selling goods on credit and by installment in the workplace are analysed.

Ключові слова: відсотки, дохід, кредит, реалізація товарів, розстрочка.

На сучасному етапі розвитку економіки важливе місце займає подальше вдосконалення порядку кредитування споживчих потреб населення, зокрема при продажу товарів фізичним особам у кредит, тобто на умовах відстрочення або розстрочення кінцевого розрахунку, на визначений строк і під відсоток. Продаж товарів у кредит створює покупцям можливість придбати необхідні товари, не маючи при собі значної суми коштів, не заощаджувати протягом тривалого терміну гроші на купівлю уподобаної речі. Для торговельних організацій – це ще один зі способів прискорення реалізації товарів розширення ринку збуту товарів, покращення рівня обслуговування покупців.

Торгівлю на виплати може здійснювати будь-який суб'єкт господарювання, незалежно від форми власності та резидентності. Вона є одним із видів договору купівлі-продажу, за яким одна сторона (продавець) передає або зобов'язується передати майно (товар) у власність другій стороні (покупцеві), а покупець приймає або зобов'язується прийняти майно (товар) і сплатити за нього певну грошову суму. Розстрочку детально розглянуто в статті 695 Цивільного кодексу України (далі – ЦКУ). Згідно з нею за умови продажу товару в кредит покупець не відразу, а поступово погашає вартість товарів, що придбаються. При цьому оформлюють договір купівлі-продажу товарів у кредит. Договір між продавцем і покупцем, який здійснюватиме оплату товарів шляхом відрахувань з його заробітної плати (стипендії) за місцем роботи (навчання), складається у трьох примірниках [1].

Істотними умовами договору купівлі-продажу товарів у кредит є ціна товару, порядок, строки і розміри платежів, які повинен проводити покупець. Причому договором передбачається сплата покупцем товару відсотків, розмір яких встановлюється в договірному порядку. Товар продається в кредит за цінами, що діють на день продажу, а зміна ціни на товар не є підставою для проведення перерахунку, якщо інше не встановлено договором або законом. Розрахунки за продані у розстрочку товари проводяться один раз на місяць у строки, визначені договором.

Кредити надаються фінансовими установами, зокрема банками. Вони оплачують товар, вибраний покупцем, переказуючи суму кредиту продавцю товару.

Відсотки за товарним кредитом повинні визначатися у вигляді фіксованих сум, відсотків від основної суми боргу.

Товарний кредит розглядається в оптовій торгівлі. Для чіткого роз'яснення обліку товарного кредиту необхідно його проаналізувати з двох боків: власне постачання товарі (робіт, послуг) і постачання послуг – нарахування і сплата відсотків.

Передача товарів покупцю при товарному кредиті в податковому обліку в продавця виникає валовий дохід на суму проданих товарів.

Валовий дохід зараховується у балансі продавця на момент відвантаження товарів. Щодо робіт, послуг – на дату фактичного надання результатів робіт, послуг платником податків.

Дохід продавця також зростає на суму відсотків, що нараховуються за надання товарного кредиту на дату нарахування відсотків у терміни, зумовлені кредитним договором.

Виникнення податкових зобов'язань із ПДВ при продажу відбувається за першою з подій, і виникнення валового доходу [2].

Відповідно при одержанні товарів у податковому обліку покупець виникають валові витрати, включаючи суму відсотків за користування кредитом і податковий кредит із ПДВ.

Відсотки за користування позиками в первісну вартість не включаються, а відносяться на витрати того періоду, де вони були здійснені [3].

Порядок відображення товарного кредиту слід розглянути на прикладі 1.

ТОВ "Мрія" уклало договір на продаж товарів у кредит із ПП "Темп". Продажна вартість товарів за договором складає 30 000 грн, у тому числі ПДВ – 5 000 грн. Розрахунок за продані товари відбувається через 3 місяці після продажу (передачі товарів покупцю). За відстрочку платежу покупець щомісяця сплачує відсотки в розмірі 600 грн, у тому числі ПДВ – 100 грн.

Сума відсотків за товарним кредитом за три місяці складає 1 800 грн (600 × 3 міс). Загальна вартість товару за договором – 31 800 грн. Собівартість проданого в кредит товару складає 15 000 грн.

Відображення операцій з продажу товарів у кредит в обліку продавця і покупця наведено у таблиці [4].

**Відображення в бухгалтерському обліку операцій
з продажу товарів у кредит**

Зміст операцій	Сума	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1. Облік у продавця			
Відвантажено товари	30 000	361	702
Нараховано податкові зобов'язання з ПДВ	5 000	702	641
Відображено собівартість реалізованого товару	15 000	902	281
Списано на фінансові результати дохід від реалізації товару	15 000	702	791
Списано на фінансовий результат собівартість реалізованого товару	15 000	791	902
Нараховано відсотки за товарним кредитом за договором за 1-й місяць	600	373	719
Нараховано податкові зобов'язання з ПДВ	100	719	641
Списано на фінансовий результат дохід за на нарахованими відсотками	500	719	791
Отримано відсотки від покупця	600	311	373
2. Облік у покупця			
Отримані товари від продавця	25 000	281	631
Відображено податковий кредит із ПДВ	5 000	641	631
Відображено витрати за відсотками за товарним кредитом за 1-й місяць	500	952	685
Відображено податковий кредит із ПДВ за відсотками	100	641	685
Здійснено оплату відсотків	600	685	311
Списано витрати за відсотками на фінансовий результат	500	791	952
З поточного рахунку перераховано оплату за товар	30 000	631	311

В умовах низьких грошових доходів населення надзвичайно важливе значення має розширення продажу товарів у розстрочку. Дана форма торгівлі надзвичайно популярна в усіх країнах світу. Разом із тим в Україні вона сьогодні застосовується обмежено.

За своєю сутністю продаж товарів із розстрочкою платежу – один з видів товарного кредиту, але розповсюджений у роздрібній торгівлі.

Передача у розпорядження покупцеві товарів, що придбаваються у розстрочку, здійснюється за умови внесення першого внеску (завдатку) з передачею права власності на такі товари після кінцевого розрахунку. Саме це і є відмінністю торгівлі в розстрочку від торгового кредиту.

Згідно з правилами сума розстрочки, що надається, не повинна перевищувати розмір суми заробітних плат, які залежать від терміну розстрочки. У разі, якщо вартість товарів перевищує граничну суму розстрочки, то покупець зобов'язаний погасити різницю при одержанні товару шляхом внесення готівки до каси продавця або безготівкового перерахування через банківські установи [5].

При продажу у розстрочку транспортного засобу в розрахунку або в акті прийняття-передачі проставляється відмітка "Розстрочка", яка також повинна бути у свідоцтві про державну реєстрацію.

Погашення суми розстрочки покупець може здійснювати шляхом внесення готівки до каси продавця або шляхом безготівкового перерахування через банківські установи. На підставі письмової заяви покупця розрахунки можуть проводитися підприємством, де працює (навчається) покупець, шляхом відрахування з його заробітної плати (стипендії) суми чергового платежу та відсотків за наданий кредит у строки та у розмірах, що передбачаються договором.

У разі затримки чергового платежу нараховується відсоток обумовлений в договорі і стягується пеня за кожен день затримки. За умов затримки більше 3-х місяців продавець має право звернутися з позовом до суду. За процентами за розстрочку дохід визначається на дату їх нарахування, зазначену в договорі.

В обліку за договором продажу з розстрочкою платежу відображається дохід у продавця на суму контрактної вартості товару без ПДВ після кінцевого розрахунку. Щодо податкового зобов'язання з ПДВ, воно виникає у момент передачі товарів у розпорядження покупця.

Слід зазначити, що здійснення кредитування споживчих потреб населення, у тому числі при продажу товарів фізичним особам у кредит, зокрема на умовах розстрочення кінцевого розрахунку,

на визначений строк і під відсоток, є справою важливою й актуальною. Споживче кредитування сприятиме більш повному задоволенню різноманітних споживчих потреб населення, підвищенню його життєвого рівня та соціально-економічному розвитку країни.

Наук. керівн. Шушлякова О. В.

Література: 1. Цивільний кодекс України. – К. : Кондор, 2003. – 400 с. 2. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : – <http://rada.gov.ua>. 3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 "Запаси", затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 20.10.99 № 246 (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99>. 4. Маляревський Ю. Д. Облік у галузях виробництва і послуг : навчальний посібник / Ю. Д. Маляревський, М. С. Горяєва, Н. С. Пасенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 400 с. 5. Про затвердження Правил торгівлі у розстрочку фізичним особам : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 березня 2011 р. № 383 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 12 с. 6. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 7 грудня 2000 р. № 2121-III // Урядовий кур'єр. – 2001. – 3 с. 7. Про захист прав споживачів : Закон України від 1 грудня 2005 р. № 3161-IV // Урядовий кур'єр. – 2006. – 14 с.

УДК 336.717.13

Кочена А. С.

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУТНІСТЬ ТА АНАЛІЗ СТАНУ ПЛАТІЖНИХ КАРТОК

Анотація. Розглянуто сучасний стан розвитку ринку платіжних карток, основні переваги та недоліки використання платіжних карток. Визначено правові поняття розрахунків із використанням платіжних карток. Досліджено напрями вдосконалення електронних платежів.

Аннотация. Рассмотрено современное состояние развития рынка платежных карточек, основные преимущества и недостатки использования платежных карточек. Определены правовые понятия расчетов с использованием платежных карточек. Исследованы направления совершенствования электронных платежей.

Annotation. The current state of the payment card market development is investigated. Main advantages and disadvantages of the use of payment cards are studied. Legal concepts of payments using payment cards are identified. Ways of improvement of electronic payments are considered.

Ключові слова: платіжна картка, готівкові та безготівкові розрахунки.

Сьогодні спостерігається гостра конкуренція банків щодо їхньої боротьби за нові сегменти ринку карткового бізнесу. Зацікавленість клієнтів у надійному і зручному засобі розрахунку стимулює діяльність банків у наданні різноманітних якісних послуг і продуктів. За допомогою карток клієнти можуть отримувати заробітну плату та пенсію, розраховуватися в торговельних мережах, замовляти та оплачувати найрізноманітніші послуги, здійснювати банківські перекази та одержувати кредити.

Питанням розвитку системи безготівкового обслуговування за допомогою платіжних карток присвячені роботи таких науковців, як Ф. Бутинець, В. Кетечкова, В. Коваленко, О. Любунь, В. Міщенко, О. Роїна, Н. Слав'янська, Є. Терехова, О. Шевчук, Н. Шульга, Чайковський Я. І., В. Усоскін [1]. Дослідженнями питань становлення та розвитку карткового ринку в Україні займалися такі вчені та практики, як Герасимович А. М., В. Кравець, В. Поздняков, В. Берников, А. Бірюков, В. Харченко, Ю. Коваль, А. Звездочкін, Т. Валентинова та ін. [2].

Метою даної статті є дослідження стану розвитку ринку платіжних карток в Україні та особливості їх використання, розкриття сучасних проблем, які впливають на даний ринок.

Картковий ринок в Україні почав формуватися в 1994 – 1995 роках, коли кілька банків почали співпрацю з міжнародними платіжними системами VISA та MasterCard.

Платіжна картка – персоналізований платіжний інструмент, який надає можливість користувачу картою здійснювати безготівкові розрахунки з оплати товарів, послуг, а також отримання готівки в відділах банків і банківських банкоматах. Прийняття картки до сплати та видачі готівки з неї здійснюється підприємствами торгівлі, сервісу та банками, які є членами платіжної системи, яка обслуговується картками [3].



Залежно від використання банківських платіжних карток операції за їх допомогою можна поділити на готівкові та безготівкові. Тобто якщо не знімаючи з картки грошових коштів, здійснюються розрахунки (або інші операції), то такі операції є безготівковими.

Безготівкові розрахунки є менш витратними і краще пристосовані до автоматизації операційних процедур, ніж платежі готівкою. Це особливо важливо у сфері роздрібних операцій, де великі витрати банків на розрахунково-касове обслуговування дрібних клієнтів.

За такими даними можна сказати, що українці все ж таки віддають перевагу готівковим коштам.

За минулий рік із використанням платіжних карток було знято в банкоматах готівкою майже 650 млрд грн. Середня сума зняття грошей була близько 900 грн. Мине трохи часу і платіжні картки будуть більше використовувати для розрахунків за товари і послуги. За підсумками 2012 р. за допомогою платіжних карток було оплачено товарів на суму 91,5 млрд грн. Це майже в 2 рази більше, ніж у 2011 р. У 2012 р. вартість однієї покупки в торговельних мережах за допомогою платіжної картки становила близько 260 грн, у 2011 році – тільки 211 грн. Зростає і кількість використання платіжних карток при розрахунках у торговельних мережах та сума покупки на них [4].

Пунктом 14.19 ст. 14 Закону України від 05.04.2001 р. № 2346-III "Про платіжні системи та переказ коштів в Україні" передбачено, що суб'єкти господарювання зобов'язані забезпечити можливість здійснення держателями електронних платіжних засобів, до яких належать платіжні картки, розрахунків за продані товари (надані послуги) з використанням електронних платіжних засобів [5].

З 1 квітня 2013 року всі торговельні організації і сфера послуг, за винятком сільської місцевості, зобов'язані мати платіжні термінали для прийому безготівкових платежів за допомогою платіжних карток. На сьогодні вже в торговельних мережах встановлено більше 133 тис. платіжних терміналів і цей процес прискорюється. Зараз банки активно працюють з торговельними мережами і намагаються закріпитися в найбільш масових. Не виключено, що через п'ять – сім років обсяги безготівкових платежів у торговельних мережах будуть на рівні 600 – 700 млрд грн [3].

Лідером серед областей України з використання кількості платіжних карток та інфраструктури їх обслуговування станом на 01.10.2013 р. є Київська область, у якій нараховується 10 482 891 одиниць використаних карток та 4 882 одиниць використаних банкоматів. У Дніпропетровській області кількість використаних карток – 7 533 734 одиниць, а банкоматів – 3 611 одиниць. У Донецькій області кількість використаних карток – 6 477 867 одиниць, а банкоматів – 3 953 одиниць. Стосовно банкоматів, то Донецька область з використання банкоматів перевищує Дніпропетровську область на 342 одиниць банкоматів [4].

У третьому кварталі 2013 року кількість операцій з використанням спеціальних платіжних засобів, емітованих українськими банками становила 354 млн одиниць. З них: отримання готівки – 191 млн, а безготівкових платежів – 163 млн на суму 37 414 млн грн. Звідси видно, що все ж таки суспільство надає перевагу готівці.

Кількість банкоматів, які обслуговували платіжні картки на 01.10.2013 року склала 38 909 одиниць, що порівняно з 01.10.2013 р. збільшилась на 485 одиниць, а кількість платіжних терміналів зросла на 9 850 одиниць (з 184 756 до 194 606 одиниць того ж періоду). На 01.10.2013 р. 38 909 одиниць встановлених в Україні банкоматів обслуговували 33 860 тис. емітованих платіжних карток [4].

У свою чергу, не всі банки зацікавлені щодо повного переходу населення до платіжних карток. Це можна пояснити тим, що з одного боку, комісія за зняття готівки у власній мережі банкоматів дорівнює нулю, а з іншого – жодна з фінансових компаній не може своєю інфраструктурою цілком задовольнити потреби власників своїх карт.

Відповідно до світової практики з метою стимулювання розвитку безготівкових платежів в Україні здійснено ряд заходів відповідно до Закону України від 18.09.2012 р. № 5284-VI "Про внесення змін в деякі законодавчі акти України" [6], Національному банку України надано право встановлювати граничні суми розрахунків готівкою для фізичних та юридичних осіб. Окрім цього цей Закон:

надає Національному банку України право визначати напрям розвитку сучасних електронних банківських технологій, контролювати створення електронних платіжних інструментів;

визначає порядок ведення Національним банком реєстру платіжних систем та систем розрахунків в Україні;

регулює порядок випуску та використання електронних грошей;

надає Державній податковій службі України право здійснювати контроль за дотриманням порядку проведення готівкових розрахунків за товари (послуги) і вимог щодо забезпечення суб'єктами господарювання можливості розрахунків за товари (послуги) з використанням електронних платіжних засобів;

передбачає встановлення штрафу у розмірі 8,5 тис. грн за обмеження або відмову в реалізації права споживача оплачувати покупки в торговельних точках за допомогою електронних платіжних засобів.

Дані нововведення сприятимуть розвитку безготівкових розрахунків та вдосконалення національної платіжної інфраструктури.

До недоліків банківських платіжних карток можна віднести вплив на них природних чинників: перепад температури, вологу, прямі сонячні промені, механічні навантаження. Якщо власник платіжної картки забув або втратив РІП-код, деякі банки беруть додаткову плату, можливі зломи комп'ютерних мереж банку хакерами, перехоплення даних про банківські платіжні картки і його власників при розрахунках через мережу Internet.

Отже, основними напрямками подальшого розвитку ринку платіжних карток в Україні повинно бути: впровадження більш захищених чіпових карток; розповсюдження частки кредитних карток;

поліпшення договірних умов щодо зарплатних проектів та ін. Максимально захистити банківську платіжну систему від несанкціонованого доступу комп'ютерних мереж банку. Розробити захист пластикових карток від природних чинників. І за змоги більш розширити мережу безготівкових банківських пристроїв, а особливо у торговельних мережах, бо ще не всюди можна розраховуватись платіжною картою.

Наук. керівн. Литвиненко А. О.

Література: 1. Корецька Н. І. Оцінка вітчизняного ринку платіжних карток / Н. І. Корецька // Економічні науки. – Серія "Регіональна економіка". – 2011. – № 8 (31). 2. Волошина Е. И. Эффективность платежных карт / Е. И. Волошина // ВІСНИК ЖДТУ. – № 2 (48). 3. Безлюдный В. В. Операции коммерческих банков с платежными картами / В. В. Безлюдный // Проблемы материальной культуры – Экономические науки. – 2012. 4. Офіційний сайт Національного банку України. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua/control/uk/doccatalog/list?currDir=44577>. 5. Про платіжні системи та переказ коштів в Україні : Закон України від 05.04.2001 р. // УК. – 2001 – № 84. 6. О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины (относительно функционирования платежных систем и развития безналичных расчетов) : Закон Украины от 18.09.2012 г. № 5284-VI [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rada.gov.ua>. 7. Катюха К. О. Аналіз стану та розвиток ринку платіжних карток / К. О. Катюха, В. І. Успенко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2012. – № 2 (18).

УДК 657.421

Біленко А. О.

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ НАЯВНОСТІ ТА РУХУ ТРАНСПОРТНИХ ЗАСОБІВ

Анотація. Розглянуто питання обліку наявності та руху транспортних засобів як окремої групи основних засобів, визначено його особливості, відмінні та спільні риси порівняно з обліком інших груп основних засобів.

Аннотация. Рассмотрены вопросы учета наличия и движения транспортных средств как отдельной группы основных средств, определены его особенности, отличные и общие черты по сравнению с учетом других групп основных средств.

Annotation. The problem of accounting availability and movement of vehicles as a separate group of assets is considered, its peculiarities, distinctive and common features in comparison with accounting other groups of main assets are defined.

Ключові слова: основні засоби, транспортні засоби, наявність транспортних засобів, рух транспортних засобів, особливості обліку.

Для автотранспортних підприємств послуги з перевезення вантажів і пасажирів є основними видами діяльності. В зв'язку з цим на таких підприємствах відбувається постійний рух транспортних засобів, який повинен бути належно відображений у системі обліку. Автомобільна галузь стрімко розвивається, що зумовлює потребу в розробці нових підходів до організації обліку наявності та руху транспортних засобів. Зважаючи на це, особливої актуальності набувають дослідження теоретичних і практичних аспектів організації обліку транспортних засобів підприємства.

Проблеми обліку транспортних засобів досліджує обмежене коло авторів, серед яких найбільш вагомий внесок зробили такі вчені, як: Чижевська Л. В., Береза С. Л., Бутинець Т. А., Горяева М. С., Пасенко Н. С., Грабова Н. Н., Добровський В. Н. та ін. [1 – 4].

Мета дослідження полягає у виявленні особливостей обліку наявності та руху транспортних засобів, його відмінних та спільних рис порівняно з обліком інших груп основних засобів.

Об'єктом дослідження є процес використання транспортних засобів, який підлягає відображенню в системі обліку.



Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти обліку наявності та руху транспортних засобів на підприємствах України.

Автотранспортні засоби зазвичай належать до окремої групи основних засобів. Експлуатація автотранспортного засобу без його реєстрації в органах ДАІ заборонена чинним законодавством. Тому без реєстрації і видачі реєстраційних номерів неможливо ввести автомобіль в експлуатацію [1, с. 672].

Синтетичний облік ведеться на субрахунок 105 "Транспортні засоби" рахунка 10 "Основні засоби".

Слід зазначити, що для обліку автомобілів на підприємстві застосовуються такі типові форми первинного обліку [5]:

- 03-1 "Акт прийняття-передачі (внутрішнього переміщення) основних засобів";
- 03-2 "Акт прийняття-здачі відремонтованих, реконструйованих і модернізованих об'єктів";
- 03-4 "Акт списання автотранспортних засобів";
- 03-6 "Інвентарна картка обліку основних засобів";
- 03-7 "Опис інвентарних карток з обліку основних засобів";
- 03-8 "Картка обліку руху основних засобів";
- 03-9 "Інвентарний список основних засобів";
- 03-16 "Розрахунок амортизації автотранспорту".

Надходження транспортних засобів можливі різними шляхами: придбання за кошти, безоплатне одержання, внесок до статутного фонду, за бартером, на умовах товарного кредиту тощо.

Щодо особливостей обліку надходження транспортних засобів можна відмітити, що всі зазначені варіанти, окрім безоплатного одержання, відображаються майже так само, як й інші групи основних засобів. Єдиною відмінністю є те, що до першої вартості автотранспорту включаються суми вартості послуг з реєстрації автотранспортного засобу; суми ввізного мита (при імпорті автотранспорту); витрати зі страхування ризиків; суми збору на обов'язкове державне пенсійне страхування (при придбанні легкового автомобіля), які не включаються до першої вартості основного засобу іншої групи [2, с. 592].

Особливістю при оприбуткуванні безоплатно отриманих об'єктів є те, що дохід визнається не відразу. Нараховуючи щомісячно амортизацію на безоплатно отримані основні засоби, залишок додаткового капіталу зменшують на суму, пропорційну амортизаційним відрахуванням, з одночасним визнанням іншого доходу, що відображено в табл. 1 [3, с. 239].

Таблиця 1

Оприбуткування отриманих об'єктів

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
	дебет	кредит
Здійснено попередню оплату доставки автомобіля	371	311
Відображено податковий кредит з ПДВ з доставки	641	644
Безоплатно отримано автомобіль за справедливою вартістю	152	424
Включено вартість доставки до першої вартості автомобіля	152	685
Списано податковий кредит з ПДВ у вартості отриманих послуг з доставки	644	685
Відображено взаємозалік заборгованостей	685	371
Введено автомобіль до господарського обороту	105	152
Нараховано амортизацію на автомобіль у наступному місяці після введення до господарського обороту	23, 91, 92, 93, 94	131
Відображено дохід від безоплатно отриманого автомобіля	424	745

Не можна не зазначити, що при надходженні основних засобів можливий ще один варіант: який зазвичай відсутній на автотранспортному підприємстві: надходження в результаті будівництва.

Як і для всіх основних засобів протягом строку експлуатації передбачено технічне обслуговування та ремонт транспортних засобів, який може проводитися двома шляхами:

- підрядним (із залученням станції технічного обслуговування);
- господарським.

Можна сказати, що на даному етапі особливих рис обліку не спостерігається.

Також протягом строку експлуатації підприємство може надавати або брати транспортні засоби в оренду. Оренда транспортних засобів поділяється на операційну та фінансову та нічим не відрізняється від оренди інших груп основних засобів [3, с. 258].

Слід розглянути облік операцій з вибуття транспортних засобів. Існує кілька способів вибуття транспортних засобів:

- продаж за грошові кошти;
- ліквідація за власною ініціативою або з об'єктивних причин;
- внесення до статутного капіталу іншого підприємства [4, с. 148].

При вибутті транспортних засобів, на погляд автора, виникають деякі особливості обліку первинних документів.

Операції з продажу автомобіля оформляються договором купівлі-продажу, який завіряється нотаріально.

В аналітичному обліку списання автотранспортного засобу у зв'язку з продажем документується актом прийняття-передачі (внутрішнього переміщення) за ф. № 03-1, який складається у трьох екземплярах. Перші два підприємство-продавець залишає у себе, а третій разом з інвентарною картою передає покупцю.

Продаж автотранспортного засобу у бухгалтерському обліку супроводжується визначенням доходу від цієї операції з одночасним списанням на витрати залишкової вартості та нарахованого зносу, як зображено в табл. 2 [4, с. 152].

Таблиця 2

Продаж автотранспортного засобу

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
	дебет	кредит
Списано знос автомобіля	131	105
Переведено автомобіль до складу необоротних активів, які утримуються для продажу	286	105
Відображено дохід від реалізації автомобіля	680	712
Нараховано ПДВ	712	641
Списано собівартість автомобіля	943	286
Списано дохід на фінансові результати	712	791
Списано собівартість автомобіля на фінансові результати	791	943
Отримано оплату за автомобіль	311	680

У випадку повного морального або фізичного зносу автомобіля, недоцільності його ремонту та модернізації, а також за непередбаченими обставинами (аварія, крадіжка) підприємство може прийняти рішення про його ліквідацію. При ліквідації необхідно оформити це документально актом списання за ф. № 03-4, який складає комісія у двох примірниках. Один примірник передається до бухгалтерії, другий залишається у особи, яка відповідає за збереження, і є підставою для здачі на склад матеріальних цінностей або металобрухту. На підставі акта списання в інвентарній картці за ф. № 03-6 та опису інвентарних карток відображається відповідний запис про вибуття транспортно-го засобу [4, с. 154].

При вибутті автомобіля як внесення до статутного капіталу іншого підприємства документально оформлюється акт прийняття-передачі (внутрішнього переміщення) основних засобів (ф. № 03-1). Новому власнику також передають інвентарну картку на автомобіль [4, с. 156].

Отже, у ході дослідження були проаналізовані особливості обліку наявності та руху транспортних засобів, виявлені його спільні та відмінні риси порівняно з обліком інших груп основних засобів.

Таким чином, можна зробити висновок, що для полегшення та підвищення ефективності обліку на автотранспортних підприємствах була розроблена спеціальна система обліку наявності та руху автотранспорту. Слід зазначити, що в цілому ця система дуже схожа на систему обліку інших груп основних засобів, однак існує ряд відмінностей, який і обумовлює її особливість.

Наук. керівн. Шушлякова О. В.

Література: 1. Бухгалтерський облік : навч. посібн. / [Т. А. Бутинець, Л. В. Чижевська, С. Л. Береза]. – Житомир : ВД "ЖІТІ", 2010. – 712 с. 2. Бутинець Ф. Ф. Організація бухгалтерського обліку / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир : ВД "Рута", 2009. – 734 с. 3. Облік у галузях виробництва і послуг : навч. посібн. / [Ю. Д. Маляревський, М. С. Горяєва, Н. С. Пасенко та ін.]. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2008. – 398 с. 4. Бухгалтерський облік на виробничих і в торгових підприємствах : навч. посібн. / [Н. Н. Грабова, В. Н. Добровський] – К. : ВД "Гене-за", 2009. – 219 с. 5. Наказ Міністерства статистики № 352 від 29.12.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.uazakon.com/documents/date_5y/pg_imlwe/index.htm.



Магістр 2 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ЗАПАСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Анотація. Визначено проблеми управління виробничими запасами на підприємстві. Встановлені основні аспекти ефективності їх використання. Подано рекомендації щодо вирішення проблем управління виробничими запасами з метою підвищення продуктивності виробничого процесу та роботи підприємства в цілому.

Аннотация. Определены проблемы управления производственными запасами на предприятии. Установлены основные аспекты эффективности их использования. Даны рекомендации по решению проблем управления производственными запасами с целью повышения продуктивности производственного процесса и работы предприятия в целом.

Annotation. The problems of production inventory management at an enterprise are identified. The basic aspects of the efficiency of its use are highlighted. Recommendations on solving the problems of managing industrial stocks are given to increase productivity and improve the enterprise performance as a whole.

Ключові слова: оборотні активи, запаси, виробничі запаси, матеріальні ресурси, норма запасу.

Господарська діяльність у сучасних ринкових умовах характеризується ускладненням структурного складу ресурсів, що зумовлено більш розширеною, складною та конкурентноспроможною стратегією підприємства, яка має орієнтацію на вибагливого споживача, а також об'ємною номенклатурою виробництва. На підприємстві існує багато причин для створення виробничих запасів, але основна – це забезпечення своєї економічної безпеки. За відсутності необхідних виробничих запасів підприємство може втратити своїх замовників та ринки збуту, завдяки нестабільності виробничого процесу та невчасної реалізації виробленої продукції. Нестабільна економічна ситуація, політичні розлади, жорстка конкуренція, недостатня кількість фінансових, трудових та матеріальних ресурсів, зумовлюють гостру необхідність у пошуку більш раціональних підходів до управління матеріальними ресурсами, лівову частку яких займають виробничі запаси. Цим і пояснюється актуальність дослідження даної теми. Даним питанням активно займалися та приділяли значну увагу науковці різних держав – як українські, так і зарубіжні, зокрема: Крушельницька О. В., Ю. Рижигов, Г. Євсєєва, Н. Скригун, Н. Самородова, Савицька Г. В., Тарасенко Н. В., Бланк І. О. та ін. Однак це питання залишається відкритим та має необхідність детального вивчення.

Метою даної роботи є дослідження проблеми та перспективи управління виробничими запасами на сучасних підприємствах з метою покращення ефективності їх функціонування в умовах ринкової економіки.

Об'єктом дослідження є виробничі запаси підприємства.

Предмет дослідження – формування проблем управління запасами та встановлення шляхів їх вирішення.

Запаси – матеріальні ресурси (матеріали, сировина, інші цінності), необхідні для забезпечення розширеного відтворення виробництва та задоволення потреб населення, які зберігаються на складах або в інших місцях з метою їх подальшого використання.

Своєчасне забезпечення виробництва матеріальними ресурсами, залежить від величини і комплексності управління виробничих запасів на складах підприємства.

Управління запасами – це забезпечення та підтримування оптимальної кількості й видів фізичних ресурсів, необхідних для реалізації стратегічного плану організації. Важливість управління запасами пояснюється тим, що виробництво – це потік матеріальних ресурсів через процес, який змінює форму цих матеріалів, перетворюючи їх на готову продукцію.

При ефективному управлінні запасами з'являється змога знизити тривалість виробничого й усього операційного циклу, зменшити поточні витрати на їх зберігання, вивільнити із поточного господарського обороту частину фінансових коштів, реінвестуючи їх в інші активи.

Вагому частину процесу управління запасами на сучасних підприємствах становить формування їх обсягу та складу, яке має здійснюватись на оптимальній основі. Загальна система методичних принципів такої оптимізації має включати: забезпечення зв'язку мети і завдань оптимізації



формування матеріальних запасів автотранспортних підприємств із головною метою та завданнями загального управління ними; комплексний підхід до оптимізації формування запасів підприємства із забезпеченням вимог бухгалтерського обліку, операційного, фінансового та логістичного менеджменту; вибір в якості головного методичного інструментарію формування товарних запасів підприємства, їх нормування відносно планового обсягу надання послуг, варіантність підходів до визначення оптимального розміру норм і нормативів матеріальних запасів підприємства в діапазоні від мінімальних до максимальних значень, прогресивність методичного апарату нормування запасів, диференційний підхід до обрання конкретних методів оптимізації матеріальних запасів з урахуванням ролі й особливостей окремих їх видів; відображення результатів оптимізації формування запасів у поточних та оперативних планах розвитку підприємства.

Система управління запасами реалізує організаційну структуру і поточну політику безперервної роботи підприємства. Система управління виробничими запасами проектується з метою безперервного забезпечення виробничої діяльності всіма потрібними ресурсами.

Теоретичний аспект процесу управління запасами включає в себе дві основні системи управління: система управління з фіксованою величиною запасу та система управління з фіксованим інтервалом часу між замовленнями. Порівняння розглянутих систем управління показує, що кожна з них має як певні позитивні сторони, так і недоліки.

У діяльності підприємств можна виділити низку проблем, які пов'язані з управлінням запасами. До них належать:

- збереження платоспроможності підприємства, яке полягає в управлінні запасами й потоками фінансових джерел;

- управління обігом обігових коштів, зокрема, управління рівнем і оборотом фінансових коштів відносно запасів;

- управління запасами, у тому числі рішенням щодо їх зберігання і використання в процесі виробництва;

 - відсутність чіткої інформації про витрати на придбання й зберігання запасів;

 - розподіл витрат, що впливають на вартість запасу і на визначення фінансового результату,

а також на прийняття управлінських рішень, збереження оптимального розміру запасу;

 - проблеми, що виникають у створенні і збереженні, часто вирішуються по принципу пошуку винного в іншій структурі замість виявлення їхніх істинних причин;

 - будь-яка функціональна ланка кожної організаційної структури розробляє свою власну політику запасів, що не завжди узгоджується на більш високому рівні;

 - виробництво, як правило, забезпечується надлишками виробничих запасів;

 - не у всіх підприємствах є комп'ютеризований облік ведення й управління запасами [1, с. 101–104].

Практика доводить, що процес управління запасами є доволі трудомісткою діяльністю. Тому не дивно, що на багатьох підприємствах спостерігаються певні недоліки, а на деяких – і запущеність у процесі управління запасами, що веде до великих їх втрат. Усе це зайвий раз підтверджує, що до цього часу залишаються не вирішеними багато важливих питань, пов'язаних з управлінням і використанням запасів [1, с. 477–479].

Саме тому можна виділити такі напрями вдосконалення управління виробничими запасами на підприємствах:

- підвищення оперативності інформаційного забезпечення управління виробничими запасами підприємств, яке забезпечується запровадженням інформаційних технологій обробки економічної інформації;

- удосконалення системи автоматизації обліково-аналітичних робіт в управлінні виробничими запасами та обґрунтування раціональних методів проведення інвентаризації виробничих запасів, оскільки успішне функціонування підприємств залежить, перш за все, не тільки від удосконалення внутрішньогосподарської діяльності взагалі, а і від того, наскільки розвинута система автоматизації їхньої діяльності;

 - узгодження механізмів бухгалтерського і податкового обліку виробничих запасів;

- обґрунтування системи обліку матеріальних витрат на освоєння нової техніки і технології виробництва;

- чітка організація обліково-контрольних процедур руху запасів підприємств (застосування прийомів обліку за центрами відповідальності, заходів контролю та оперативного регулювання процесів утворення запасів).

Поліпшення використання матеріальних ресурсів – одне з важливіших завдань промислових підприємств. Чим краще використовуються сировина, паливо, допоміжні матеріали, тим менше їх витрачається для вироблення певної кількості продукції, тим самим створюється можливість збільшити об'єм виробництва промислової продукції.

Витратою матеріальних ресурсів є їх виробниче споживання.

Посилення конкурентних відносин на сучасних ринках за рахунок як національних, так й іноземних виробників змушує вітчизняні підприємства впроваджувати якісно нові ефективні системи управління, приймати радикально оновлені стратегії тощо. Однією з таких ефективних стратегій в умовах інтегрованого ланцюга поставок є концепція ефективного обслуговування споживача. Ефективний ланцюг поставок, який уможливує доставку клієнту відповідного продукту в обумовлені ним час та місце, при оптимальних витратах є основною умовою успіху в бізнесі. Також на підприємстві облік відпуску матеріалів у виробництво ведеться за методом ФІФО (перші надійшли – перші вибули).



Оцінка запасів за методом ФІФО базується на припущенні, що запаси використовуються у тій послідовності, у якій вони надходили на підприємство (відображені у бухгалтерському обліку), тобто запаси, які першими відпускаються у виробництво (продаж та інше вибуття), оцінюються за собівартістю перших за часом надходження запасів (п. 20 П(С)БО 9, п. 2.19 Методрекомендацій № 2).

Недолік методу ФІФО в тому, що його застосування дозволяє зовнішнім чинникам економічного життя держави впливати на показник валового прибутку кожного окремо взятого підприємства [2, с. 123–124].

Слід визначити основні аспекти ефективного використання виробничих запасів на підприємстві:

1. Визначити раціональну величину виробничих та товарних запасів шляхом умілого маневрування ними.

2. Упроваджувати нові прогресивні системи управління виробничими запасами.

3. Удосконалювати процес нормування шляхом встановлення науково обґрунтованих норм та нормативів, застосовувати індивідуальні норми для підприємств.

4. Покращувати організацію постачання, у тому числі шляхом встановлення чітких договірних умов постачання, оптимального вибору постачальників, налагодженої роботи транспорту тощо.

5. Правильно організувати інфраструктуру господарства, що передбачає раціональне використання запасів та контроль за їх витратами.

6. Уміло підбирати та розставляти кадри з питань матеріально-технічного забезпечення.

7. Удосконалювати первинні документи з руху матеріальних цінностей [3, с. 304–305].

Отже слід зазначити що, запаси є вагомою частиною активів підприємства, вони займають особливе місце у складі майна та домінуючі позиції у структурі витрат підприємств різних сфер діяльності при визначенні результатів господарської діяльності підприємства та при висвітленні інформації про його фінансовий стан. Раціональне управління запасами передбачає створення такого їх рівня, який би забезпечував безперерйність виробничого процесу при мінімальних витратах на їх вміст. Тобто поповнення запасів повинне здійснюватися до тих пір, поки ефект зниження ризику переривання виробничого і торговельного процесу через відсутність запасів перевищує витрати на вміст додаткової одиниці запасу. Отже, шляхи покращення управління запасами були запропоновані у цій статті, а саме концепція ефективного обслуговування споживача (ECR), яка може призвести до зростання обсягів продажу, підвищення ефективності керівництва, зменшення запасів, підвищення рентабельності активів та задоволення потреб споживачів.

Наук. керівн. Горяєва М. С.

Література: 1. Голов С. В. Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку : монографія [Текст] / С. В. Голов. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 522 с. 2. Управление затратами на предприятии [Текст] / В. Г. Лебедев, Т. Г. Дроздова, В. П. Кустарев и др. ; под общ. ред. Г. А. Краюхина. – СПб. : Бизнес-пресса, – 2000. – 277 с. 3. Шим Джей К. Методы управления стоимостью и анализ затрат [Текст] / Джей К. Шим, Джозел Г. Сигел ; [пер. с англ.]. – М. : Филинь, 2007. – 344 с.

Костишин К. В.

УДК 657.421

Магістр 2 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПОБУДОВИ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто особливості формування елементів облікової політики щодо основних засобів у розрізі вітчизняних та Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку. Розроблено комплексну методику формування інформації щодо основних засобів у наказі про облікову політику підприємства.

Аннотация. Рассмотрены особенности формирования элементов учетной политики относительно основных средств в разрезе отечественных и Международных стандартов бухгалтерского учета. Разработана комплексная методика формирования информации относительно основных средств в приказе об учетной политике предприятия.

© Костишин К. В., 2014

Annotation. Peculiar features of forming the elements of the accounting policy are considered in relation to fixed assets in terms of domestic and international standards of record keeping. A complex procedure is developed to form information on fixed assets in the order about the accounting policy of an enterprise.

Ключові слова: облікова політика, основні засоби, переоцінка, амортизація.

Трансформація бухгалтерського обліку та фінансової звітності, їх наближення до міжнародних норм, котрі дають значний простір для роботи бухгалтерів та дозволяють вести бухгалтерський облік виходячи зі специфіки роботи окремих підприємств.

У таких умовах формування облікової політики щодо основних засобів є одним із найважливіших етапів складання наказу про облікову політику, від чого залежить визначення якості інформації, її відповідність потребам користувачів, а також визначення фінансового результату діяльності підприємства.

Тому дослідження формування облікової політики щодо основних засобів є не тільки актуальним, але й практично необхідним.

Питання, пов'язані з формуванням облікової політики, знайшли відображення в роботах вітчизняних та іноземних науковців. Зокрема, в частині необоротних активів такі питання знайшли своє відображення в працях відомих вчених: Бутинець Ф. Ф., Хом'як Р. Л., Виговська Н. Г., Малюга Н. М., Л. Пантелейчук, Гаврилюк В. М. та ін. Однак більшість науковців розглядають тільки загальні питання формування облікової політики підприємства, практично не конкретизуючи більшість його положень.

Метою статті є дослідження процесу формування облікової політики, визначення основних складових інформації про основні засоби в наказі про облікову політику підприємства.

У сьогоднішніх умовах зовсім нового змісту набувають положення про облікову політику. Для початку слід визначити, що ж таке облікова політика підприємства. Згідно з Законом України "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність" облікова політика – це сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності [1]. Визначення за Міжнародними стандартами бухгалтерського обліку (МСБО) хоч і по суті характеризує те ж саме, проте дещо відрізняється у формулюванні. Так, за МСБО 8, облікова політика – конкретні принципи, основи, домовленості, правила та практика, застосовані суб'єктом господарювання при складанні та поданні фінансових звітів [2].

У минулому, як засвідчує досвід, значна кількість підприємств складала його формально, деякі елементи наказу про облікову політику були не обґрунтовані, а лише дублювали окремі положення нормативних документів, в деяких випадках були настільки застарілі, що навіть не відповідали цим положенням. Усе це випливало з відсутності нормативної бази, в якій були б надані рекомендації щодо формування облікової політики і підготовки відповідного наказу або положення. З переходом підприємств на МСБО та прийняттям Методичних рекомендацій щодо облікової політики передумови для створення наказу, що відповідає міжнародним нормам та практиці ведення обліку.

Проте як донедавна законодавчо не були врегульовані положення облікової політики, так і вчені-економісти не дійшли єдиної думки щодо змісту наказу про облікову політику в частині основних засобів. Так, Гаврилюк В. М. у своїх працях виділяє 4 елементи облікової політики основних засобів: встановлення терміну корисного використання об'єкта; вибір методу нарахування амортизації; переоцінка основних засобів; визначення вартісних ознак предметів, що входять до складу малоцінних швидкозношувальних предметів [3]. Науковець Л. Пантелейчук дотримується іншої точки зору, зокрема, він вважає, що не слід відображати в обліковій політиці питання про проведення переоцінки, оскільки ці питання чітко врегульовані П(С)БО 7, і не залежать від керівника рішення підприємства [4].

Відповідно до концепції Л. Бойко, основою для побудови облікової політики щодо основних засобів можуть бути такі методи бухгалтерського обліку:

методи амортизації основних засобів;

вартісна межа для віднесення матеріальних активів до малоцінних необоротних активів;

методи нарахування амортизації малоцінних необоротних активів [5].

Отже, деякі науковці фактично відкидають питання переоцінки основних засобів в обліковій політиці, хоча в нормативних документах дане положення присутнє.

У методичних рекомендаціях щодо облікової політики визначено фактично три складові, що стосуються обліку основних засобів, зокрема:

методи амортизації основних засобів, інших необоротних матеріальних активів;

вартісні ознаки предметів, що входять до складу малоцінних необоротних матеріальних активів;

підходи до переоцінки необоротних активів.

Проте доцільно було б якомога глибше прописати положення облікової політики щодо основних засобів, оскільки саме наказ про облікову політику повинен розкривати всі методологічні принципи, котрі використовуються при веденні бухгалтерського обліку і складанні звітності, а з іншого боку не дублювати окремі положення нормативних документів.

Тому, рекомендується в наказі про облікову політику в питанні щодо основних засобів спершу зазначати таке:

визначення що є об'єктом основних засобів на підприємстві. Адже у вітчизняному законодавстві немає єдиного визначення об'єкта основних засобів. У даному випадку доцільно визначати об'єкт основних засобів, як це зазначено в бухгалтерських стандартах за яким підприємство веде облік;



визначення ліквідаційної вартості основних засобів. У більшості випадків на підприємстві вказують ліквідаційну вартість яка дорівнює нулю. Проте доцільніше вказувати ліквідаційну вартість, як вартість отриманих матеріалів при ліквідації об'єкта основних засобів за справедливою вартістю на дату введення такого об'єкта в експлуатацію;

порядок визначення строку корисного використання (експлуатації) основних засобів. Строком корисного використання (експлуатації) об'єкта є період часу, протягом якого підприємство передбачає використовувати даний об'єкт або кількість одиниць продукції (послуг), котру підприємство очікує отримати від використання такого об'єкта. Проте варто врахувати те, що в Податковому кодексі України (ПКУ) наведені мінімальні строки корисного використання об'єктів груп основних засобів, які потрібно враховувати при визначенні строку використання таких об'єктів;

визначення методи нарахування амортизації основних засобів. Чинним законодавством передбачено такі методи нарахування амортизації основних засобів: прямолінійний, зменшення залишкової вартості, прискореного зменшення залишкової вартості, кумулятивний і виробничий методи. Підприємство може встановити різні методи амортизації для різних груп основних засобів, але варто зазначити, що згідно з ПКУ деякі методи амортизації слід застосовувати лише до чітко визначених груп;

порядок переоцінки основних засобів. Вартість об'єктів основних засобів, яка зазначена у бухгалтерському балансі, може не відповідати їх реальній вартості. Тому підприємство має право здійснювати переоцінку таких об'єктів основних засобів. Діючі стандарти не відносять переоцінку до обов'язкових заходів, а тому підприємство самостійно приймає рішення про необхідність її проведення. Але варто зазначити, що при переоцінці певного об'єкта основних засобів, необхідно переоцінити всі об'єкти даної групи основних засобів одночасно.

Таким чином, у наказі про облікову політику щодо основних засобів необхідно відобразити всі принципові питання, адже це основний документ, який визначає порядок ведення бухгалтерського обліку на підприємстві. Тому в наказі про облікову політику потрібно максимально точно висвітлити всі питання щодо ведення обліку основних засобів для уникнення помилок та двоякого трактування його положень.

Наук. керівн. Горяєва М. С.

Література: 1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 липня 1999 року № 996-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. 2. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік і фінансова звітність за міжнародними стандартами / С. Ф. Голов, В. М. Костюченко. – Х. : Фактор, 2008. – 1008 с. 3. Облікова політика підприємства : навч. посібн. / за ред. Гаврилюка В. М., Жука В. М., Михайлова М. Г. – К. : Вид. ТОВ "Юр-Агро-Веста", 2007. – 326 с. 4. Пантелейчук Л. Формування облікової політики – важливий етап роботи підприємства / Л. Пантелейчук. // Бухгалтерський облік і аудит. – 2009. – № 9. – С. 3 – 11. 5. Бойко Л. Г. Облікова політика підприємства : конспект лекцій (для слухачів другої вищої освіти спеціальності 7.03050901 "Облік і аудит") / Л. Г. Бойко ; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х. : ХНАМГ, 2013. – 141 с.

Кібкало А. С.

УДК 657.421:657.3

Магістр 2 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ЗАПАСІВ У БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Анотація. Розглянуто сучасні проблеми організації обліку і контролю запасів в установах, які утримуються за рахунок державного бюджету. Здійснено теоретичне узагальнення та обґрунтування обліку, контролю ефективності використання запасів, також запропоновано шляхи щодо вдосконалення контролю запасів у бюджетних установах.

Аннотация. Рассмотрены современные проблемы организации учета и контроля в учреждениях, которые содержатся за счет государственного бюджета. Осуществлено теоретическое обобщение и обоснование учета, контроля эффективности использования запасов, также предложены пути совершенствования контроля запасов в бюджетных учреждениях.

© Кібкало А. С., 2014

Annotation. Modern problems of inventory accounting and control in state-owned establishments are considered. Theoretical generalization is carried out and substantiation of accounting and control of efficiency of the use of supplies is given. Ways to improve control of supplies are also offered for budgetary establishments.

Ключові слова. запаси, контроль, організація, бюджетна установа, собівартість.

Актуальність дослідження полягає в тому, що питання ощадливості й економії державних ресурсів набувають особливого значення на сучасному етапі розвитку економіки України. Дуже необхідним є пошук інших додаткових джерел фінансування бюджетних установ та їх структурних підрозділів для виконання ними у повному обсязі послуг, які передбачені їх статутною діяльністю. Одним із шляхів вирішення цих питань є створення ефективних систем обліку і контролю запасів бюджетних організацій.

Значний внесок щодо організації обліку і контролю запасів у бюджетних установах здійснили такі вчені, як: Атмас П. І., Джога Р. Т., Свірко С. В.

Метою дослідження є розробка пропозицій з удосконалення системи організації обліку та контролю запасів бюджетних організацій, підвищення їх впливу на результати діяльності.

Завданням дослідження є визначення теоретико-методологічних аспектів організації обліку і контролю запасів у бюджетних установах.

Об'єктом дослідження є процес удосконалення організації обліку і контролю запасів у бюджетних установах

Предметом дослідження є комплекс теоретичних, методологічних та практичних положень щодо організації обліку запасів бюджетних організацій.

Запаси бюджетних установ – це оборотні активи у матеріальній формі, які належать установі та забезпечують її функціонування і будуть використані, як очікується, протягом одного року [1, с. 371].

Економічний розвиток країни невід'ємний від удосконалення економічної роботи на всіх рівнях управління, підвищення відповідальності бюджетних організацій за ефективним використанням трудових, матеріальних та грошових ресурсів [1, с. 314].

У забезпеченні раціонального та економічного використання ресурсів, проведенні боротьби з беззаконністю витрачання матеріальних засобів та грошових коштів, дотриманні фінансово-бюджетної дисципліни вирішальну роль відіграє реалізація таких функцій управління, як облік і контроль.

Удосконалення організації обліку запасів, посилення його контрольних функцій за господарською та фінансовою діяльністю бюджетних організацій – основа дотримання фінансово-бюджетної дисципліни. Висока якість облікової інформації створює умови ефективного реалізації всіх без винятку функцій управління [2, с. 152].

Законом України "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні" визначені основні положення організації ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності, в тому числі і бюджетних установ.

Цей Закон доповнює процес бухгалтерського обліку запасів який регламентується нормативно-правовими документами, які майже систематично уточнюються та доповнюються [3, с. 411].

Успішне виконання завдань, що стоять перед обліком, можливе лише при умові правильної організації первинного обліку, тобто оформлення документами різних господарських операцій із метою одержання початкових (первинних) даних. Первинна інформація дає можливість одержати показники, які необхідні для успішного керівництва.

Становлення обліку запасів діяльності бюджетних установ має об'єктивні передумови, зумовлені насамперед бажанням керівників як цих підприємств, так і керівників установ, в яких вони створені, володіти інформацією про ефективність використання запасів установи [1, с. 269].

Існують суттєві відмінності між методикою обліку запасів бюджетних установ та обліку запасів підприємств, тому між ними порівняння не може бути здійснено без детального наукового обґрунтування методики обліку запасів відносно звичайних підприємств.

У П(С)БО 9 (п. 9) зазначається, що первісною вартістю запасів, що придбані за плату, є собівартість запасів, які складаються з таких фактичних витрат: суми, що сплачуються згідно з договором постачальнику (продавцю, за вирахуванням непрямих податків); суми ввізного мита; суми непрямих податків у зв'язку з придбанням запасів, які не відшкодовуються підприємству; транспортно-заготівельні та інші витрати, які безпосередньо пов'язані з придбанням запасів і доведенням їх до стану, в якому вони придатні для використання у запланованих цілях.

У бюджетних установах України до первісної вартості включається лише вартість, сплачена постачальнику за придбані цінності. Витрати із залучення стороннього транспорту на перевезення запасів згідно з п. 49 "Інструкції з обліку запасів бюджетних установ" № 125 від 8.12.2000 р. відносять на витрати установи за відповідним кодом економічної класифікації витрат. Слід зазначити, що вартість транспортних та вантажно-розвантажувальних робіт, виконаних власним транспортом та персоналом, відображають на відповідних статтях витрат.



На сучасному етапі існують пропозиції щодо модернізації бухгалтерського обліку в державному секторі, також пропонується введення Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку в державному секторі 123 "Запаси". Дане положення має дуже багато пропозицій щодо модернізації обліку запасів, зокрема щодо оцінки запасів, дана пропозиція подана на рис. 1 [1, с. 271].

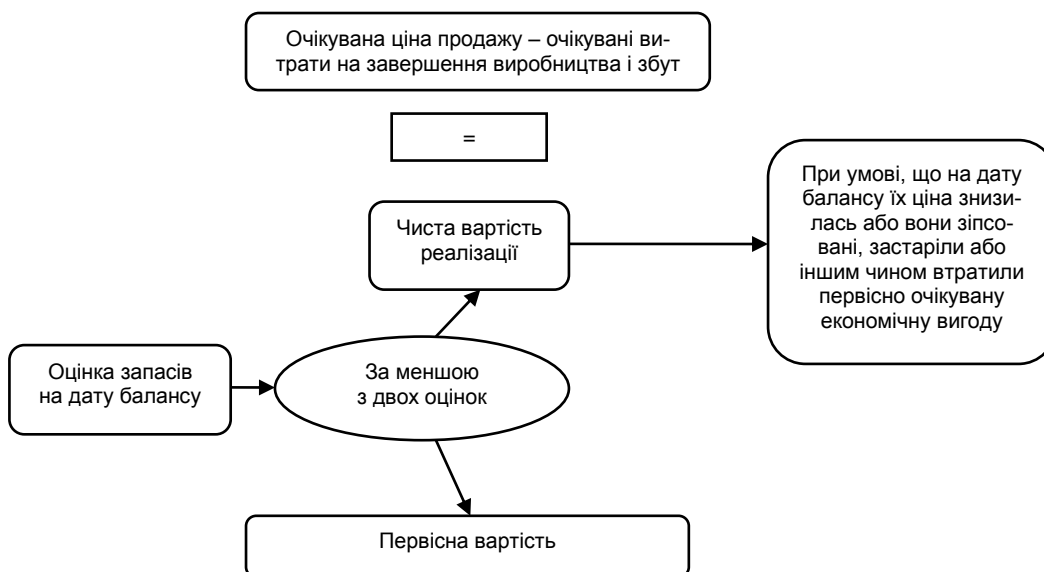


Рис. 1. Оцінка запасів бюджетних установ

Отже, облік відіграє важливу роль в управлінні потоками інформації про стан і результати діяльності бюджетної установи. Одним із завдань функціонування системи бухгалтерського обліку є забезпечення керівництва бюджетної установи інформацією для прийняття рішень щодо раціонального та цільового використання бюджету [2, с. 179].

Для здійснення виробничо-господарської діяльності в бюджетних організаціях використовуються товарно-виробничі запаси, які є найбільш важливою і значною частиною активів організації, які мають свою класифікацію й оцінку.

З метою посилення внутрішнього контролю за формуванням облікової та звітної інформації щодо запасів бюджетних організацій слід запровадити форму документа, яка б використовувалася в установі при проведенні ревізії запасів (рис. 2).

Назва установи _____
 Період перевіри _____

Звірка залишків запасів станом на _____

Код рахунку	Залишок по книзі складського обліку	Залишок по меморіальному ордеру	Відхилення	Причини відхилень
1	2	3	4	5
Разом:				

Склав _____
 Перевірив _____

Рис. 2. Форма документа для ревізії запасів

Таким чином, у бюджетних установах для ефективного внутрішнього контролю потрібен постійно діючий внутрішній контролюючий орган, який би охоплював такі стадії: надходження, формування, і найголовніше – використання запасів.

Наук. керівн. Кудіна О. М.

Література: 1. Верига Ю. А. Облік у бюджетних установах : навч. посібн. / Ю. А. Верига. – К. : Центр учтОВОЇ літератури, 2012. – 592 с. 2. Свірко С. В. Організація бухгалтерського обліку у бюджетних установах : навч. посібн. / С. В. Свірко. – К. : КНЕУ, 2006. – 380 с. 3. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський облік у бюджетних установах : навч. посібн. / Ф. Ф. Бутинець, Т. П. Остапчук, Н. А. Остап'юк. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Житомир : ПП "Рута", 2009. – 472 с.

УДК 657.01:368.01

Нікітенко Г. М.

Магістр 2 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ФОРМУВАННЯ СТРАХОВИХ РЕЗЕРВІВ СТРАХОВИКА ЯК ЗАПОРУКА ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ КАПІТАЛОМ

Анотація. Висвітлено погляд автора на необхідність змін в управлінні капіталом страхових компаній. Запропоновано заходи щодо вдосконалення процесу формування страхових резервів, виходячи з аналізу вітчизняної практики формування страхових резервів та специфіки страхового сегмента.

Анотация. Отражен взгляд автора на необходимость изменений в управлении капиталом страховых компаний. Предложены мероприятия по усовершенствованию процесса формирования страховых резервов, исходя из анализа отечественной практики формирования страховых резервов и специфики страхового сегмента.

Annotation. The author's viewpoint on the necessity for changes in the management of insurance companies' capital is elucidated. Measures on the improvement of forming insurance reserves are offered based on the analysis of the domestic practice of forming insurance reserves and the specific nature of the insurance segment.

Ключові слова: страховик, управління, страхові резерви, страховий сегмент.

Сьогодні, коли думки вчених, експертів і практиків щодо можливості повторення або не повторення фінансової кризи в найближчі часи різняться, не викликає сумнівів те, що забезпечення фінансів підприємств і компаній від тих збитків, які можуть виникнути у разі настання кризи, є як ніколи актуальним. Тому проблема, яка досліджується у роботі, є нагальною.

Зміни економічних умов породжують нові проблеми, від вирішення яких залежить стабільність та дієвість страхового ринку. При цьому особливу увагу необхідно приділити рішення питань щодо ефективного управління страховими резервами страховиків, що дозволяє своєчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища та внутрішнього стану як основи стабільного фінансового становища страхової компанії.

Науковим та практичним проблемам управління діяльністю страховиків присвячено чимало наукових праць таких дослідників, як: Базилевич В. Д., Бігдаш В. Д., Бланк І. А., Гаманкова О. О., Джеймс Д. Ван Хорн, Панченко І. А., Прокопенко Ж. В., Горбач Л. М., Осадець С. С., Плиса В. Й., Шелехов К. В., Юрченко Л. О. та ін. [1; 2]. Але питання формування фінансових ресурсів страховиків в умовах нестабільності ринкової економіки є недостатньо розробленим.

Метою дослідження є виявлення необхідності в удосконаленні процесу управління капіталом страховика та, зокрема, розробка практичних рекомендацій щодо управління страховими резервами страховика.

© Нікітенко Г. М., 2014

Об'єкт дослідження – процеси формування та управління страховими резервами страхових компаній.

Предметом дослідження виступають теоретико-методологічні та практичні аспекти управління страховими резервами страховиків.

Як показала остання фінансова криза, саме фінансовий сектор приймає на себе перший удар. Зважаючи на те, що основним інструментом діяльності компаній фінансового сектору виступають фінансові ресурси, основним об'єктом системи забезпечення виступатиме капітал компаній, а точніше – методи управління ним.

Серед головних проблем, які необхідно вирішити в процесі формування системи управління капіталом, є визначення його необхідних обсягів, принципів розміщення, оцінки ризиків його втрати.

Основа фінансового потенціалу страховика складають страхові резерви, питома вага яких дорівнює 85 % у структурі джерел фінансування страхових компаній, що здійснюють страхування інше, ніж страхування життя, у країнах ЄС у 2012 році [3].

Під страховими резервами слід розуміти частину страхового фонду, яка утворюється залежно від видів страхування з метою гарантії майбутніх страхових відшкодувань і страхових сум. При цьому категорія "страхові резерви" є підпорядкованими відносно категорії "фінансові ресурси" [4].

З метою оптимізації процесу формування страхових резервів для забезпечення фінансової стійкості страхових компаній Рабій О. С. [4] пропонує таку модель системи управління страховими резервами, котра включає чотири блоки: управління процесом акумулювання грошових коштів, управління ризиком, управління оощадно-накопичувальним процесом, управління процесом контролю (рисунок).

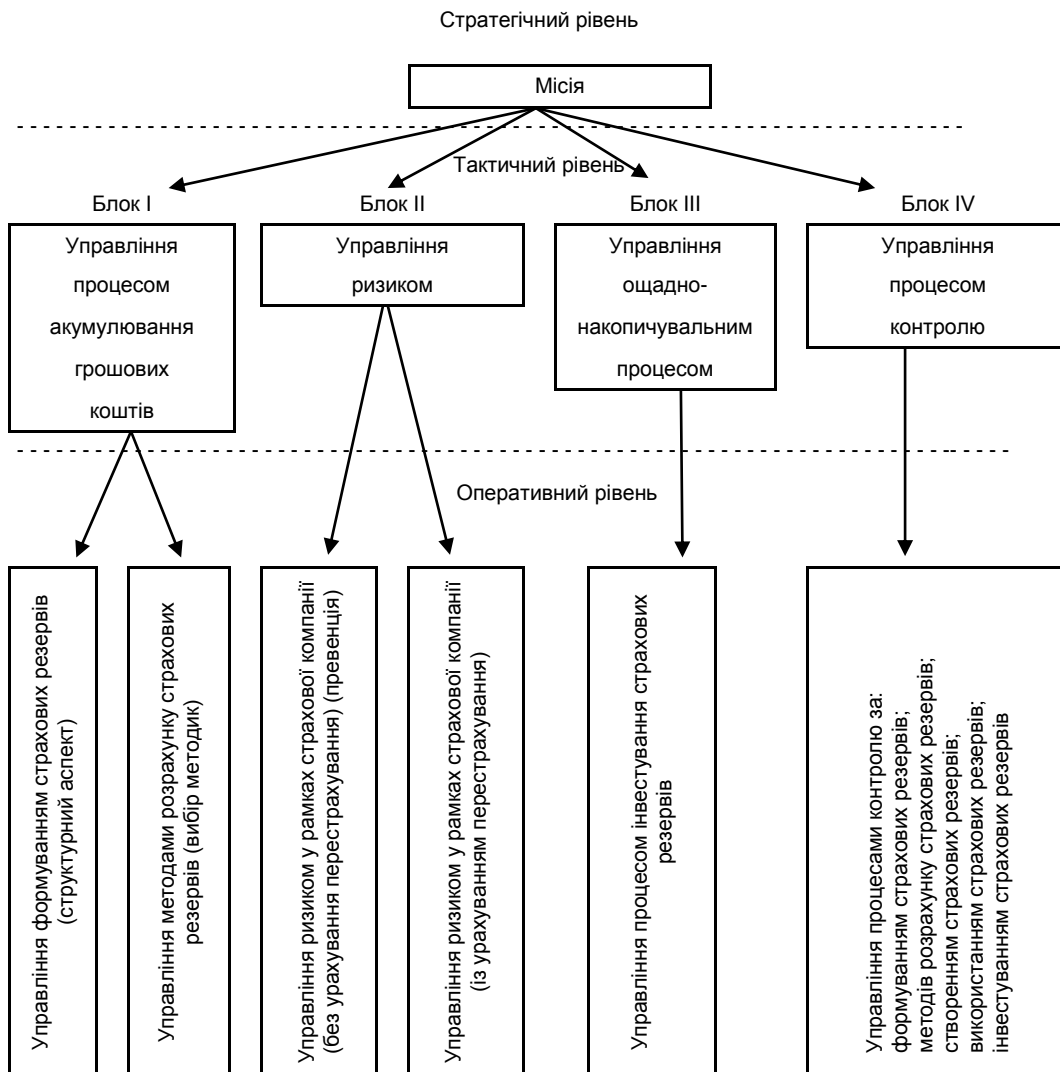


Рис. 1. Система управління страховими резервами [4]



Основним завданням блока I є обґрунтування вибору методики розрахунку страхових резервів, а також визначення розміру за видами страхових резервів (резерв незароблених премій, резерв збитків і т. д.).

Основним завданням блока II є управління ризиком шляхом: передання частини ризику в перестраховання; проведення заходів превентивного характеру.

Основним завданням блока IV є контроль за формуванням та використанням коштів страхових резервів за критерієм фінансової стійкості страхової компанії.

Отже, саме страхові резерви, на погляд Рабий О. С., мають реалізовувати функції управління ризиком та контролю за найбільш ефективним використанням коштів страхових резервів.

Отже, вмиле управління страховими резервами дозволяє своєчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища та внутрішнього стану страховика і формувати збалансований страховий портфель як основу стабільного фінансового становища страхової компанії.

Але на фінансовий стан страхових компаній, окрім внутрішніх факторів, які були розглянуті, значний вплив справляють і зовнішні фактори, котрі вимагають детального розгляду.

Ці фактори мають бути враховані в процесі формування страхових резервів компаній. До зовнішніх факторів належать:

економічні фактори (рівень конкуренції на світовому ринку, макроекономічні показники розвитку країни, інвестиційний клімат, коливання курсів валют);

політичні (міжнародна інтеграція та глобалізація, страхова, податкова політики, вплив влади на діяльність страхових організацій);

правові (страхове, податкове та цивільне законодавство, судові механізми захисту прав суб'єктів страхування, порядок ліцензування та атестації суб'єктів страхування);

соціальні (рівень страхової культури у суспільстві, рівень довіри населення до страхових організацій, менталітет страховиків) [5].

Для нейтралізації ризиків, спровокованих зовнішніми факторами, необхідно формувати спеціальні резерви захисту від зовнішніх ризиків, а саме:

резерв покриття витрат, пов'язаних із коливанням ділової активності;

резерв покриття витрат, пов'язаних з інфляційними процесами.

Стосовно розміщення страхових резервів українським страховикам варто використовувати закордонний досвід, а саме: досвід страхових компаній ЄС, які пережили минулу кризу краще. В основу їхньої інвестиційної політики був покладений консервативний підхід. Це означає пріоритетність розміщення страхових резервів у грошових коштах та високоліквідних фінансових активах.

Варто зазначити, що українські ж страховики у докризовому періоді навпаки розміщували кошти у високоризикових фінансових активах.

В управління грошовими коштами українським страховикам варто перейти до більш диференційованої моделі розміщення ресурсів, що значно знизить ризик втрати вартості капіталу.

У роботі зазначено необхідність чіткого формування ролі страхових резервів, особливо фонду попереджувальних заходів. Введення такого фонду та використання його коштів, на думку автора, з одного боку, дозволить знизити вірогідність настання страхової події, оскільки ці кошти страховики повинні спрямовувати на превентивні заходи (протипожежні заходи, поліпшення стану природоохоронних об'єктів тощо). З іншого боку, можливість зменшувати базу оподаткування на величину фактично витрачених коштів фонду попереджувальних заходів за державними програмами, що стимулюватиме страховиків створювати такі фонди та нарощувати їх розміри. Слід зазначити, що кошти цього фонду повинні мати строго цільове призначення. Окрім того, введення такого фонду дозволить страховикам переглянути існуючі страхові тарифи. Критерієм для оподаткування повинно бути не обмеження інтересів страховиків, не зменшення їх фінансових ресурсів, а підвищення ефективності використання цих ресурсів. Податкова система повинна, з одного боку, забезпечувати формування доходної частини бюджету, а з іншого, і це головне, стимулювати і регулювати фінансово-господарську діяльність страхових організацій.

Наук. керівн. Часовнікова Ю. С.

Література: 1. Гаманкова О. О. Концепція "Страхового фонду суспільства" в сучасній вітчизняній теорії страхування / О. О. Гаманкова, О. В. Мурашко, О. В. Димніч // Збірник наукових праць. – 2011. – № 17. – С. 51. 2. Панченко І. А. Бухгалтерська інтерпретація сутності страхових резервів // Економіка: реалії часу. – 2012. – № 2 (3). – С. 136–140. 3. Супрун Н. В. Нові підходи до управління капіталом страхових компаній / Н. В. Супрун // Вісник Криворізького економічного Інституту КНЕУ. – 2011. – № 2. – С. 120–124. 4. Рабий О. С. Управління фінансовою стійкістю страховика / О. С. Рабий // Київський інститут банківської справи. Збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції "Розвиток фінансово-кредитних відносин в Україні". – К., 2010. – С. 221–224. 5. Салин В. Н. Реформирование системы контроля платежеспособности страховых компаний в странах ЕС / В. Н. Салин, А. А. Клочкова // Вестник финансовой академии. – 2009. – № 2. – С. 62–74.



Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ

Анотація. Досліджено існуючі підходи до визначення поняття "конкурентоспроможність підприємства" та запропоновано нове, комплексне визначення. Розглянуто основні фактори, які складають конкурентоспроможність підприємства, визначено взаємозв'язок між поняттями "конкурентоспроможність підприємства" та "конкурентоспроможність продукції".

Аннотация. Рассмотрены существующие подходы к определению понятия "конкурентоспособность предприятия" и предложено новое, комплексное определение. Рассмотрены основные факторы, которые составляют конкурентоспособность предприятия, определена взаимосвязь между понятиями "конкурентоспособность предприятия" и "конкурентоспособность продукции".

Annotation. The article deals with definitions of the concept "competitiveness of an enterprise". A new, integrated definition was proposed. The basic factors that provide competitiveness of an enterprise were studied and interconnection of the definitions "competitiveness of an enterprise" and "competitiveness of a product" was identified.

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентоспроможність підприємства, конкурентоспроможність продукції.

Конкуренція є невід'ємною частиною механізму функціонування ринкової економіки. Саме під час конкуренції відбувається "природний відбір" найбільш ефективних підприємств. Основною характеристикою підприємства з точки зору конкурентної боротьби є його конкурентоспроможність. Вона визначає життєздатність підприємства, результати його діяльності в умовах жорсткої конкуренції. Виходячи з цього, в умовах ринкової економіки для будь-якого підприємства дуже актуально є проблема управління конкурентоспроможністю підприємства. Але для того щоб ефективно покращувати діяльність підприємства, потрібно чітко розуміти, що саме становить конкурентоспроможність підприємства, з яких елементів вона складається та що на неї впливає. Саме тому виникає необхідність з'ясувати найбільш повне та точне визначення цього поняття.

Вивченням проблем теоретичного обґрунтування конкурентоспроможності підприємства займалися такі вчені: Г. Азоев, А. Челенков, А. Градов, М. Долинська, Ф. Зав'ялов, Ю. Іванов, Г. Кіперман, М. Круглов, Н. Перцовський, Г. Скударь, Р. Фатхутдінов, В. Хруцький [1 – 13].

Метою даної статті є узагальнення існуючих поглядів щодо сутності конкурентоспроможності підприємства та обґрунтування більш повного та чіткого визначення даного поняття.

Наразі існує велика кількість різноманітних визначень поняття "конкурентоспроможність підприємства". Наприклад, Азоев Г. Л. описує її таким чином: "конкурентоспроможність підприємства – це здатність ефективно розпоряджатися власними та позиковими ресурсами в умовах конкурентного ринку, це результат його конкурентних переваг по всьому спектру проблем управління підприємством" [2, с. 27]. Зав'ялов П. С. вважає, що "конкурентоспроможність підприємства – це здатність підприємства конкурувати на ринках з виробниками та продавцями аналогічних товарів за допомогою забезпечення більш високої якості, доступних цін, створення зручних умов для покупців, споживачів" [5].

На думку Кіпермана Г. Я., "конкурентоспроможність підприємства – здатність протидіяти на ринку іншим виробникам і постачальникам аналогічної продукції (конкурентам) як за рівнем задоволення своїми товарами або послугами конкретної суспільної потреби, так і за ефективністю виробничої діяльності" [7, с. 270]. Перцовський Н. І. розглядає конкурентоспроможність підприємства як можливість ведення ефективної господарської діяльності та її практичної прибуткової реалізації в умовах конкурентного ринку; це узагальнюючий показник життєвої стійкості підприємства, його вміння ефективно використовувати свій фінансовий, виробничий, науково-технічний і трудовий потенціали [9, с. 57].

Як зазначає Фатхутдінов Р. А., "конкурентоспроможність підприємства – це його здатність виробляти конкурентоспроможну продукцію, перевага підприємства порівняно з іншими підприємствами даної галузі як всередині країни, так і за її межами" [11, с. 63]. У дослідженнях Хруцького В. Є. та Корнеєвої І. В. зазначено, що "конкурентоспроможність підприємства – це здатність успішно



оперувати на конкретному ринку (регіоні збуту) у даний період часу шляхом випуску й реалізації конкурентоспроможних товарів та послуг" [13, с. 17].

Градів А. П. вважає, що конкурентоспроможність підприємства – його порівняльна перевага порівняно з іншими підприємствами даної галузі всередині країни та за її межами [3, с. 33]. На думку Скударя С. Г., "конкурентоспроможність підприємства – відносна характеристика, що віддзеркалює відмінності процесу розвитку одного виробника від виробника-конкурента як за ступенем задоволення своїми товарами чи послугами конкретної суспільної потреби, так і за ефективністю виробничої діяльності" [10, с. 97].

Челенков А. П. розуміє конкурентоспроможність підприємства як його можливість ефективно розпоряджатись власними й залученими ресурсами в умовах конкурентного ринку [1, с. 37]. Як зазначає Іванов Ю. Б., конкурентоспроможність підприємства – це певна система, що складається з безперервно взаємодіючих факторів і характеризує ступінь реалізації потенційних можливостей підприємства зі створення та утримання впродовж тривалого періоду часу конкурентної переваги; тому під конкурентоспроможністю слід розуміти не тільки ефективність, але і динаміку пристосування підприємства до умов зовнішнього середовища, що постійно змінюються [6, с. 20].

Круглов М. І. відзначає, що "конкурентоспроможність підприємства – система економічних категорій, елементами якої є конкурентоспроможність продукції і фінансова конкурентоспроможність; це економічна категорія, за допомогою якої виявляється перевага даного виробника, по рівню задоволення споживачів продукцією, з урахуванням ефективності фінансово-господарської діяльності" [8, с. 203]. Згідно з визначенням швейцарської організації European management forum, конкурентоспроможність підприємства – його реальна потенційна здатність проектувати, виробляти та продавати за існуючих умов товари, які за ціновими і неціновими характеристиками є привабливішими для споживачів, ніж товари їх конкурентів [4, с. 17].

Загалом після вивчення різноманітних визначень поняття конкурентоспроможності підприємства можна зробити висновок, що воно є досить широким. До нього входить як конкурентоспроможність товарів та послуг, що надає підприємство, так і ефективність його фінансово-економічної діяльності, продуктивність праці, загальні конкурентні переваги.

У розглянутих визначеннях відсутня така значна складова конкурентоспроможності підприємства, як його репутація та імідж. Наразі у сучасних умовах цій складовій потрібно також приділяти значну увагу. Це особливо помітно при аналізі діяльності закордонних підприємств, особливо західноєвропейських та американських. Для таких підприємств, особливо для добре відомих, чим вища репутація підприємства, тим вища конкурентоспроможність не тільки товарів та послуг, а й самого підприємства в цілому.

Конкурентоспроможність підприємства складається з доволі великої сукупності складових, тож найбільш часто вона оцінюється за чотирма групами факторів [12, с. 212]:

переваги у зовнішньому середовищі – макросередовище, інфраструктура регіону, мікросередовище;

переваги у внутрішньому середовищі – технологія, організація процесів, ресурси;

переваги у якості та ресурсомісткості товарів, що виробляються – товари, інновації, послуги;

переваги ринків – за їх об'ємом, кількістю конкурентів, оперативності та надійності фінансових операцій, безпеки торгівлі.

Окрім конкурентоспроможності підприємства існує визначення конкурентоспроможності товару. Конкурентоспроможність товару – це його корисність у якості споживчої вартості в конкретних умовах [6, с. 107]. Споживачів хвилює здатність товару задовольняти конкурентну потребу. Враховуються при цьому і технічні характеристики товару, і ціна, і престиж підприємства-виробника, а також здатність підприємства організувати ефективну систему післяпродажного обслуговування. Так, наприклад, товар за технічними характеристиками перевершує всі аналогічні товари, але через високу ціну внаслідок високих витрат виробництва він може стати неконкурентоспроможним. Але, з іншого боку, низька ціна не завжди визначає споживчий попит.

Конкурентоспроможність підприємства і конкурентоспроможність його товару знаходяться у прямій залежності. Чим вища конкурентоспроможність товару, тим вище попит на цей товар, і тим більший економічний ефект отримує підприємство від його реалізації. Економічний ефект виражається, в першу чергу, в отриманому прибутку. Збільшення попиту приводить до підвищення як норми, так і маси прибутку. І навпаки, зниження попиту приводить до зниження норми і, як наслідок, маси прибутку.

Різноманіття існуючих визначень поняття конкурентоспроможності підприємства вимагає його уточнення з метою поєднання як складових конкурентоспроможності, так і визначних особливостей цього поняття. У даному дослідженні пропонується таке визначення поняття "конкурентоспроможність підприємства":

Конкурентоспроможність підприємства – це багатопланова економічна категорія, яка характеризує ефективність діяльності підприємства порівняно з його конкурентами, включаючи як конкурентні переваги продукції та послуг підприємства (якість, ціна, функціональні характеристики), так і економічні показники діяльності (продуктивність праці, ліквідність, рентабельність), його репутацію та імідж, результативність використання виробничого та фінансового потенціалу.



Таким чином, на основі аналізу наукових досліджень сучасних вчених-економістів, було запропоновано більш точне та ємне поняття конкурентоспроможності підприємства, яке максимально повно розкриває його сутність та особливості.

Наук. керівн. Яковенко К. В.

Література: 1. Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М. : ОАО "Типография "НОВОСТИ"", 2000. – 256 с. 2. Азоев Г. Л. Конкуренция : анализ, стратегия и практика / Г. Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с. 3. Градов А. П. Экономическая стратегия фирмы : учебн. пособ. / А. П. Градов. – СПб. : Спец. лит., 1999 – 414 с. 4. Долинская М. Г. Маркетинг и конкурентоспособность промышленной продукции / М. Г. Долинская, И. А. Соловьев. – М. : Изд. стандартов, 2008. – 17 с. 5. Завьялов Ф. Н. Ранговая оценка конкурентоспособности массового потребительского товара (на примере рынка хлебобулочных изделий) / Ф. Н. Завьялов, О. В. Каплина, Д. А. Зайченко // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 3 (47). – С. 90–103. 6. Иванов Ю. Б. Конкурентоспособность предприятия в условиях формирования рыночной экономики : монография / Ю. Б. Иванов. – Х. : ХГЕУ, 1997. – 246 с. 7. Киперман Г. Я. Рыночная экономика : словарь / под общ. ред. Г. Я. Кипермана. – М. : Республика, 1993. – 524 с. 8. Круглов М. И. Стратегическое управление компанией : учебник для вузов / М. И. Круглов. – М. : Русская Деловая Литература, 1999. – 768 с. 9. Международный маркетинг : учебн. пособ. / под ред. Н. И. Перцовского. – М. : Высшая школа, 2001. – 239 с. 10. Скударь Г. М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества : проблемы и решения / Г. М. Скударь. – К. : Наук. думка, 1999. – 496 с. 11. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность : экономика, стратегия, управление / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 312 с. 12. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. – М. : Издательско-книготорговый центр "Маркетинг", 2002. – 892 с. 13. Хруцкий В. Е. Современный маркетинг / В. Е. Хруцкий, И. В. Корнеева, Е. Е. Автухова. – М. : Финансы и статистика, 1999. – 356 с.

Месечка В. А.

УДК 330.154.255

Магістр 1 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПРИНЦИПИ ІНВЕСТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Наведено теоретико-методологічні та практичні рекомендації з формування інвестиційної стратегії, а саме узагальнення щодо принципів формування та реалізації інвестиційної стратегії на підприємствах, що активно впроваджують інноваційні проекти.

Аннотация. Приведены теоретико-методологические и практические рекомендации по формированию инвестиционной стратегии, а именно обобщение относительно принципов формирования и реализации инвестиционной стратегии на предприятиях, активно внедряющих инновационные проекты.

Annotation. The article describes theoretical, methodological and practical advice on the formation of investment strategies, namely generalizations of the principles of formation and implementation of investment strategies in companies actively implementing innovative projects.

Ключові слова: інвестиції, інноваційні процеси, планування, принципи формування інвестиційної стратегії.

Світовий досвід свідчить, що зростання інвестицій в інноваційні сфери економіки сприяє прискореному розвитку економіки країни і підвищенню рівня життя. Проте вкладення інвестицій в інноваційні проекти не завжди сприяє зростанню прибутку і доходів. Як відомо, з досвіду окремих суб'єктів господарювання, вкладення коштів не лише не окупувалося, але і призводило до негативних результатів.

Інвестування в інноваційні проекти здійснюється для створення принципово нових виробництв, технологій, нових інноваційних продуктів. У теоретично-методичному забезпеченні процесу формування стратегій інвестиційної діяльності важливе місце відводиться принципам.

© Месечка В. А., 2014



Розробкою теоретичних, методичних і практичних основ формування стратегії розвитку підприємств займаються багато зарубіжних і вітчизняних вчених, зокрема Р. Акофф, І. Ансофф, Ю. Бажал, Бланк І. О., М. Войнаренко, А. Гальчинський, В. Герасимчук, В. Геєць, Кравченко С. І., Стрікленд А. Дж., А. Томпсон, А. Чандлер, Хобта В. М., П. Фадєєв, Шилова О. Ю., С. Шмідт. Проте складність, багатоаспектність і багатофакторність інвестиційної діяльності підприємств вимагає подальшого розвитку та вдосконалення її науково-теоретичного та методичного забезпечення. Актуальність проведення подальших досліджень зумовлюється значними змінами в соціально-економічних відносинах трансформаційного періоду розвитку України.

Метою дослідження є обґрунтування основних принципів інвестування в інноваційні проекти.

Формування інвестиційної стратегії – це складний процес, що включає багато етапів дослідження й аналізу великої кількості макро- і мікроекономічних факторів, що визначають актуальність стратегії та її відповідність основним цілям підприємства. Перш ніж приступати до формування стратегії необхідно визначитися з принципами, які будуть покладені в основу цього процесу. Узагальнивши дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців щодо визначення принципів планування, автор вважає за необхідне розглянути найголовніші з них у контексті здійснення інвестиційного планування в інноваційні проекти.

Уперше принципи планування були сформульовані А. Файолем [1, с. 48–56]. Як основні вимоги при реалізації функції планування на підприємстві були названі такі п'ять принципів: необхідність, єдність, безперервність, гнучкість і точність.

Р. Акофф пізніше обґрунтував ще один принцип планування – принцип участі [2, с. 20–36]. Наведені принципи мають усеохоплюючий характер і притаманні різним системам планування й видам планів, у тому числі й інвестиційному плануванню в інноваційні проекти.

Шевчук В. Я. при розгляді питання формування концептуальних засад планування акцентує увагу на застосуванні принципу комплексності у плануванні інвестиційного процесу [3, с. 126]. Принцип ефективності потребує розробки такого варіанта інвестиційних планів, який при обмеженнях використовуваних ресурсів забезпечує отримання найбільшого економічного ефекту. Першим показником запланованого ефекту може служити перевищення результатів над витратами [4, с. 36]. Отже, найбільш важливими загальними принципами інвестиційного планування є: ефективність, варіантність, оптимальність, безперервність, урахування факторів ризику та часу, забезпечення єдності стратегічного і поточного планування, системність, адекватність.

Спираючись на результати досліджень попередніх авторів і беручи до уваги особливості сучасного теоретичного підґрунтя інвестиційного планування на підприємствах, що впроваджують інновації автор вважає за необхідне розробити систему принципів інвестиційного планування з урахуванням закономірностей здійснення інвестиційного планування на підприємстві.

Варто зазначити, що реалізація інвестиційного планування як якісно іншого підходу до складання планів має певні особливості, що позначаються на змісті загальновідомих принципів планування.

Стратегічний характер інвестиційної діяльності вимагає врахування стратегічних принципів планування, які забезпечують досягнення критеріїв якості та динамічності створюваної системи інвестиційного планування в довгостроковій перспективі. На дослідження стратегічних принципів звернена значна увага вітчизняних вчених [5 – 7], проте контекст дослідження потребує їх узагальнення й уточнення. Так, до основних стратегічних принципів планування інвестиційної діяльності належать принципи: рефлексії, який указує на необхідність урахування інтересів суб'єктів зовнішнього середовища при прийнятті рішення щодо інвестування; самоорганізації, завдяки якій система інвестиційного планування знаходить у зовнішньому середовищі корисні для себе стимули і посилює їх у контурах з позитивним зворотним зв'язком, у результаті чого між елементами та складовими системи виникають стійкі взаємозв'язки, що створюють певні переваги в процесі інвестиційного планування; обмеженої раціональності, що ґрунтується на твердженні про обмежену можливість осіб, що приймають рішення, сприймати й переробляти інформацію; самовизначення, який дозволяє системі інвестиційного планування не тільки змінюватися під впливом зовнішнього середовища, але й змінювати його згідно з власними цілями функціонування; диверсифікації, який полягає у поєднанні об'єктів різноманітних галузей і видів матеріального виробництва в єдиний інвестиційний портфель; резервування ресурсів, що забезпечує мінімізацію всіх видів ресурсів (у тому числі й інвестиційних) і їх резервування у випадку невизначеності впливу зовнішнього середовища. Слід запропонувати доповнити перелік стратегічних принципів, принципом безперервної адаптації, що означає безперервність і послідовність проведення інвестиційного планування на підприємстві на основі врахування змін у зовнішньому середовищі та вироблення заходів з обмеження його негативного впливу.

Зокрема, варто виділити загальносистемні, стратегічні, загальні та спеціальні принципи інвестиційного планування в інноваційні проекти (рисунок).

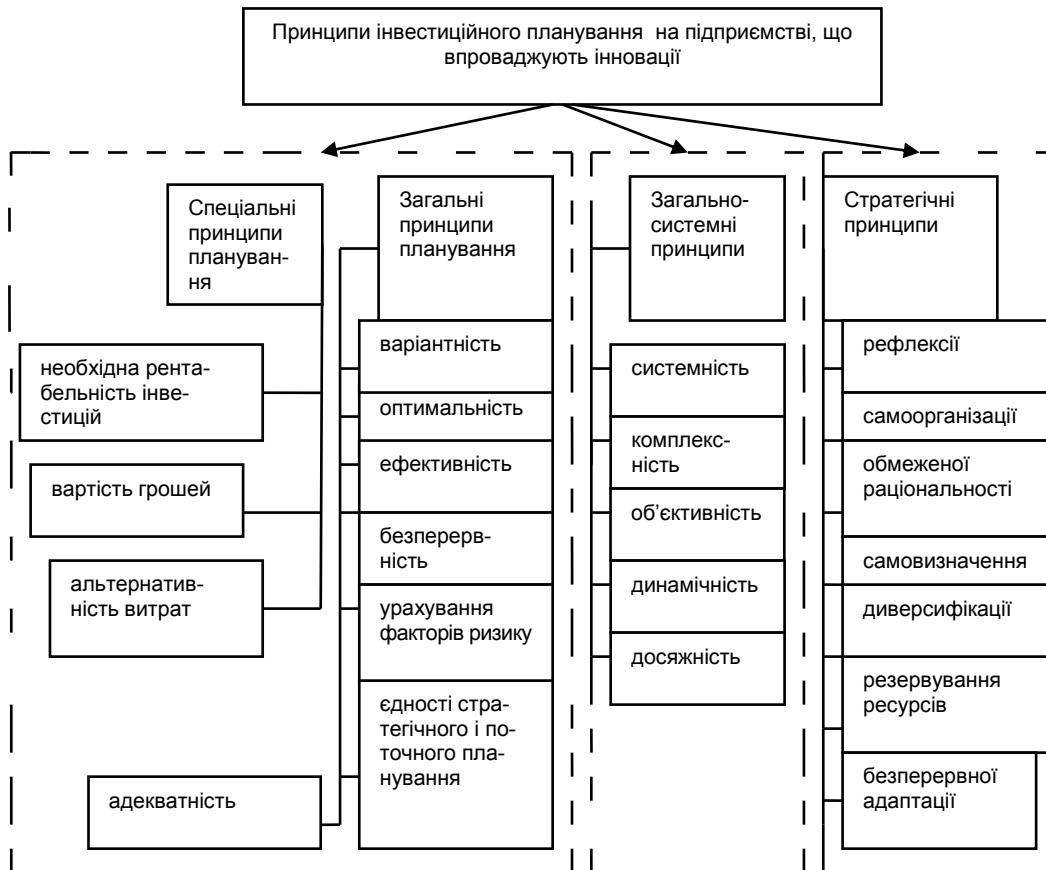


Рис. Узагальнення підходів до визначення принципів інвестування

Беручи до уваги особливості інвестування інноваційних проектів підприємств, необхідно виділити загальносистемні принципи:

1) системність, що полягає у використанні системного аналізу як основного теоретичного підґрунтя інвестування, та необхідність урахування всіх факторів внутрішнього і зовнішнього середовища, які впливають на процес планування інвестиційної діяльності;

2) комплексність, що передбачає доцільність урахування в процесі інвестиційного планування окремих аспектів реалізації проекту (технологічного, організаційного, трудового, фінансового, екологічного, соціального тощо);

3) об'єктивність, що передбачає здійснення планування інвестиційної діяльності з використанням достовірної й актуальної інформації, яка враховує особливості та динаміку зміни внутрішніх і зовнішніх факторів інвестиційного середовища;

4) динамічність, що передбачає врахування мінливості факторів впливу на прийняття інвестиційних рішень у процесі планування інвестиційної діяльності та їх коригування в разі необхідності;

5) досяжність, що передбачає прийняття рішень у процесі інвестиційного планування з позицій не тільки оптимальності, яка може бути недосяжною або досяжною, а й реальності досягнення. Тому названий принцип має переваги над принципом оптимальності, оскільки від дозволяє забезпечити реалізованість і реальність інвестиційних планових рішень.

Спираючись на основні принципи, слід сформулювати спеціальні принципи інвестиційного, які є характерними для даного виду діяльності. Перший із них можна охарактеризувати як альтернативність витрат. Цей принцип є інтерпретацією ширшого підходу до обґрунтування інвестицій: інвестиції, доходом від здійснення яких знехтували заради інвестування в інший проект, називаються альтернативними витратами. Другим спеціальним принципом планування інвестицій є вартість грошей у часі. Витрати на залучення капіталу повинні бути нижчими від величини рентабельності інвестицій, в іншому випадку інвестиції неефективні. Третій принцип планування інвестицій можна охарактеризувати як необхідна рентабельність інвестицій. Необхідний рівень рентабельності – це той мінімальний рівень дохідності, який здатний зацікавити інвестора, – це альтернативні витрати на інвестування в даний проект порівняно з іншими проектами, які мають рівні величини ризику.

Розгляд загальних і спеціальних принципів дасть можливість виділити спільні з іншими видами планування принципи та виокремити принципи, спеціальні, тобто такі, що є характерними лише для даного виду діяльності – інвестиційного планування на підприємстві. Загальні принципи

планування є складовою частиною загальної методології планування діяльності підприємства, тоді як спеціальні принципи враховують специфіку інвестиційної діяльності та особливості здійснення її планування (практики планування, методики).

Отже, система принципів інвестиційного планування є суттєвим підґрунтям побудови дієвої системи інвестиційного планування, що дає можливість брати до уваги всі аспекти інвестиційної діяльності та швидко адаптуватись до змін у зовнішньому середовищі. Таким чином, подальші дослідження, подальші дослідження мають бути спрямовані на пошук оптимального алгоритму та етапів вибору інвестиційної стратегії підприємства.

Наук. керівн. Ріпка Д. О.

Література: 1. Штанько Л. О. Процес планування ефективної інвестиційної стратегії підприємства / Л. О. Штанько // Проблеми системного підходу в економіці : зб. наук. праць. – К., 2009 р. – С. 65–67. 2. Бланк І. О. Інвестиційний менеджмент : підручник / І. О. Бланк, Н. М. Гуляєва. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2003. – 398 с. 3. Економічні та соціальні аспекти управління інвестиційною діяльністю : монографія / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, Н. М. Лисиця [та ін.]. – Х. : ХДЕУ, 2003. – 180 с. 4. Богатирьов А. М. Планування діяльності підприємств харчової промисловості в умовах ринку : монографія / А. М. Богатирьов, А. І. Бутенко, І. О. Кузнецова. – Одеса : Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України ; Одеська національна академія харчових технологій, 2002. 5. Свобода Т. І. Обґрунтування інвестиційної стратегії підприємства [Електронний ресурс] / Т. І. Свобода // Науково-практична інтернет-конференція. – Режим доступу : <http://intkonf.org/svoboda-t-i-obgruntuvannya-investitsiyoi-strategiyipidpriemstva/>. 6. Кроль Ю. Я. Інвестиційне проектування: проблеми, шляхи розв'язання / Ю. Я. Кроль. – Х. : Основа, 2000. – 224 с. 7. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор [и др.]. – М. : Республика, 2004. – 352 с. 8. Інвестування : навч.-метод. посібн. для самост. вивч. дисц. / А. А. Пересада, О. О. Смірнова, С. В. Онікієнко та ін. – К. : КНЕУ, 2001. – 251 с. 9. Непогодіна Н. І. Інвестиційна стратегія в управлінні розвитком промислового підприємства (на прикладі машинобудівної галузі) Рукопис : автореферат дисертації здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук / Н. І. Непогодіна. – Хмельницький : Хмельницький національний університет. – Хмельницький, 2009. 10. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент : учебник / Р. А. Фатхутдинов. – [4-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Дело, 2001. – 448 с. 11. Шевчук В. Я. Основи інвестиційної діяльності / В. Я. Шевчук, П. С. Рогожин. – К. : Генеза, 2006. – 384 с. 12. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади : монографія / О. М. Ястремська. – [2-ге вид.]. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2004. – 488 с.

УДК 657.92:339.166.5

Кобринська С. А.

Магістр 1 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Проаналізовано основні етапи комерціалізації інтелектуальної власності та розглянуто основні елементи структури управління інтелектуальною власністю.

Аннотация. Проанализированы основные этапы коммерциализации интеллектуальной собственности и рассмотрены основные элементы структуры управления интеллектуальной собственностью.

Annotation. Basic stages of commercialization of intellectual property and basic elements of the structure of intellectual property management are analyzed.

Ключові слова: інтелектуальна власність, комерціалізація, підрозділ інтелектуальної власності, підрозділ трансферу технологій.

Інтелектуальна власність, впливаючи на підвищення якості продукції і на розширення її споживчих властивостей, сприяє зростанню обсягу продажів і отриманню надприбутку. Підходи до

© Кобринська С. А., 2014



інтелектуалізації виробничих процесів, ускладнення систем управління підприємствами та організаціями нагально потребують детального аналізу інтелектуальних ресурсів та інтелектуального капіталу, які в цей час набувають статусу основних ресурсів виробництва [1]. На жаль, процеси стратегічного управління на багатьох підприємствах і в організаціях не чітко визначені і та формалізовані і ефективність управлінської діяльності недостатньо висока. Специфіка економічного змісту цих процесів надає підвищену актуальність та значущість проблемам комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності як особливим виробничим активам сучасних підприємств.

Методологія, теоретичні і практичні основи інтелектуальної власності, зокрема процеси її комерціалізації, певним чином розроблені в дослідженнях таких науковців, як: Бромберга Г. В., Бубенка П. Т., Власенко О. С., Волинкової М. В., Журіна К. В., Зінова В. Г., Іжевського П. Г., Козирева А. М., Крайнева П. П., Линніка М. В., Макарова В. Л., Новосельцова О. В., Орлова П. А., Перерви П. Г., Цибульова П. М., Щедріної Т. І. та ін.

Аналіз напрацювань науковців дозволяє зробити висновок про існування проблеми з формуванням організаційного механізму комерціалізації інтелектуальної власності.

Комерціалізація – процес трансформації результатів НДДКР, що зберігають свою ринкову актуальність, в продукти і послуги на ринку з метою отримання доходу від їх продажу, ліцензування або самостійного використання.

Мета даної роботи – обґрунтування теоретичних положень і методичних рекомендацій з формування і реалізації процесу комерціалізації інтелектуальної власності.

Кінцевим результатом інноваційної діяльності є створення певного нововведення, однак процес комерціалізації не тільки повинен бути безперервним, як і сам інноваційний пошук, а повинен починатися ще до закінчення розробок. Система менеджменту процесом інновацій передбачає створення центральних служб для координації інноваційної діяльності [2].

На середніх підприємствах дуже істотною умовою ефективного управління ІВ, як найважливішою частиною корпоративної інноваційної системи, є формалізація процесу управління – визначення функцій, послідовності їх виконання, керуючих факторів і ресурсів, а також учасників процесу. Основними елементами структури управління ІВ є підрозділ інтелектуальної власності, підрозділ трансферу технологій (інновацій), а також орган, що координує управління ІВ у рамках загальнокорпоративної інноваційної системи. Підрозділ трансферу технологій характерний скоріше для університетів і дослідницьких організацій, а не наявність підрозділу фахівців, що виконують функції комерціалізації нових розробок на підприємствах також досить актуально. По-перше, багато компаній мають свої власні дослідницькі, конструкторські підрозділи і підрозділ трансферу взаємодіє з ними, здійснюючи технологічний аудит і внутрішньофірмовий трансфер технологій. Підрозділ трансферу технологій може бути як окремою структурою, так і об'єднаним із підрозділом ІВ.

Роль координуючого інноваційну діяльність підрозділу крім спеціально створюваних для цієї мети комісій можуть виконувати вже наявні на підприємствах структури, такі, як, наприклад, науково-технічні ради. У компетенцію такого підрозділу повинні входити питання загальнокорпоративного управління інноваційною діяльністю та спеціальні питання, пов'язані з управлінням ІВ, такі, як:

- прийняття рішень про спосіб комерціалізації технології;
- узгодження ліцензійних договорів;
- узгодження договорів про взаємини між підприємством і працівником (винахідником);
- розгляд спорів та вирішення конфліктів у сфері інтелектуальної власності.

Для невеликих підприємств із щорічним числом заявок на реєстрацію об'єктів ІВ у кількості 10 – 15 одиниць більш ефективним є наявність координуючого підрозділу або менеджера, наділеного функціями управління ІВ (планування, організації, координації, мотивації, контролю), який забезпечує взаємодію із зовнішніми організаціями, що спеціалізуються в галузі правової охорони об'єктів ІВ.

Для великих компаній, підприємств, дослідних інститутів більш доцільним може бути формування власного підрозділу ІВ – центру розвитку, що виконує повний комплекс робіт у сфері ІВ.

Центри розвитку – це нова форма організації інноваційного процесу, що передбачає створення самостійних підрозділів, не пов'язаних з основними видами діяльності організації. Вони призначені для розробки інновацій, які скорочують витрати виробництва, підвищують якість продукції, забезпечують виробництво нової продукції, стимулюють розширення обсягу продажів і сприяють завоюванню ринкових позицій. Для стимулювання керівників і персоналу центру запроваджується особливий порядок. Зарплатня співробітників і винагорода менеджерів залежать від комерційних результатів діяльності центру, комерційні ризики і невдачі, пов'язані з запровадженням інновації, не спричиняють покарань за умови відсутності помилкових управлінських рішень.

У іншому випадку доцільне формування цільових проектних груп чи центрів з розробки інновацій, організацію консультативної допомоги у сфері інновацій. Центральні служби координації діяльності забезпечують комплексний підхід до такої діяльності: розробляють єдину науково-технічну політику, контролюють і координують інноваційну діяльність, проведено у різних виробничих підрозділах. Дані підрозділи координують інноваційну діяльність залежно від етапу комерціалізації.

Етапи комерціалізації наведені на рис. 1.

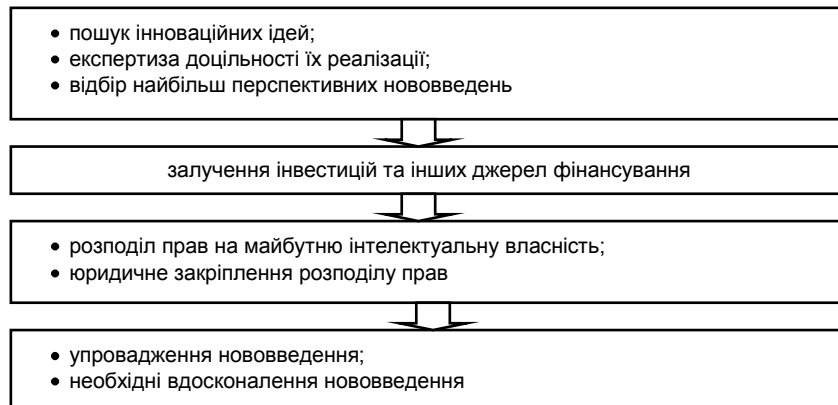


Рис. 1. Етапи комерціалізації

Перш за все, в процесі комерціалізації відбувається пошук і відбір проектів для впровадження у виробництво. Експертиза проектів є оцінкою комерціалізації проекту за деякими критеріями, на підставі яких і здійснюється подальший відбір інновацій, їх можна розбити на два блоки (рис. 2).

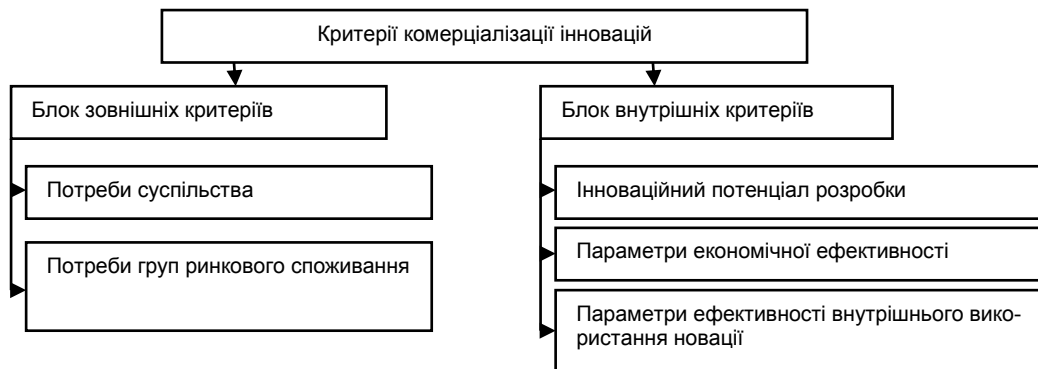


Рис. 2. Критерії комерціалізації інновацій

Для реалізації першого етапу комерціалізації доцільне створення спеціальних підрозділів та програмно-цільових груп.

Спеціалізовані підрозділи – ради, комітети з розробки інноваційної політики – створюються переважно у великих організаціях, що випускають наукоємну продукцію. Завданням таких підрозділів є визначення ключових напрямів інноваційного процесу і подання конкретних пропозицій вищому керівництву для ухвалення рішень.

Програмно-цільові групи з проведення наукових досліджень нової продукції та технології – це самостійні господарські підрозділи для здійснення інноваційного процесу пошуку ідей конкретної програми. Вони створюються на середньому рівні менеджменту у складі підрозділів маркетингу, ІДКР, служб головного конструктора і технолога. Цільові групи, що створюються на тимчасовій чи постійній основі терміном на 1 – 5 років, сприяють ефективній організації творчого пошуку.

На другому етапі процесу комерціалізації необхідно залучити інвестиції для фінансування впровадження новації. Для цього на підприємстві створюються венчурні підрозділи та спеціалізовані централізовані фонди стимулювання інновацій, які організуються за допомогою частини прибутку організацій і використовують для пришвидшення впровадження інновації у виробництво. Завдяки централізованим фондам фінансують дослідження і розробки, що мають значення для діяльності всієї організації.

Також створюються консультативні чи аналітичні групи, що складаються з дослідників, менеджерів і представників функціональних підрозділів, відповідають за прогнозування розвитку технології і попиту на нову продукцію, вибір перспективних ідей, визначення тематики досліджень, координацію роботи вчених, конструкторів, технологів.

Третій етап процесу комерціалізації – розподіл і закріплення прав на інтелектуальну власність. Даний момент є особливо важливим, оскільки інновація не захищена належним юридичним чином, фактично не належить своєму розробнику і може бути вільно скопійована і продана іншими дослідниками.



Четвертий етап комерціалізації – впровадження новації у виробництво з подальшим її доопрацюванням і техніко-правовим супроводом. Таким чином, досягається кінцева мета процесу: новація реалізується в кінцевому ринковому продукті, приносячи прибуток у зворотному напрямі від виробника до правовласника.

Виконання останніх двох етапів забезпечується підрозділом трансферу та координуючим підрозділом.

Ступінь участі різних підрозділів у розробці інновації визначається значною мірою сферою діяльності організації і характером продукції, що випускається. В організаціях із виробництва споживчих товарів визначальна роль щодо асортиментної політики належить фахівцям із маркетингу. Натомість у компаніях, що спеціалізуються на випуску продукції виробничого призначення, важливіша роль у науково-технічній політиці належить конструкторським і технологічним підрозділам.

Ініціатива розробки інновації, що надходить від керуючих маркетинговою діяльністю, представлена як результат маркетингового дослідження, що містить інформацію про потреби і попиту ринку, про технологічні потреби і можливості організації, конкурентні аналоги на ринку. Коли ідеї про розробку інновації надходять від конструкторських і технологічних підрозділів, вони представлені як результат цілеспрямованої дослідницької діяльності щодо перспективних виробів і технологій.

Особливу роль при формуванні систем управління ІВ підприємства грає узгодженість з корпоративною інноваційною системою. Система управління ІВ може стати першим кроком створення інноваційної системи і тому особливо важливим при розробці ідеології та механізмів управління ІВ є їх орієнтація на комерціалізацію нових знань, інноваційний розвиток організації та підвищення ефективності інноваційних процесів.

Наук. керівн. Ріпка Д. О.

Література: 1. Валдайцев С. В. Оценка интеллектуальной собственности / С. В. Валдайцев. – М. : Изд. Экономика, 2009. – 420 с. 2. Кендюхов О. В. Интеллектуальная собственность / О. В. Кендюхов. – К. : ІнЮре, 2009. – 500 с.

Лисиця Л. В.

УДК 330.322.01

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПРОЕКТ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ

Анотація. Розкрито теоретичні підходи до сутності та структури інвестиційних проектів, досліджено варіанти визначення проектів зарубіжними та вітчизняними вченими, а також запропоновано підходи до їх удосконалення.

Анотация. Раскрыты теоретические подходы к сущности и структуре инвестиционных проектов, исследованы варианты определения проектов зарубежными и отечественными учеными, а также предложены подходы к их усовершенствованию.

Annotation. Theoretical approaches to the nature and structure of the investment projects are described. Investment projects as defined by foreign and domestic scientists are studied, and approaches to their improvement are offered.

Ключові слова: інвестиційний проект, інвестиційне проектування, організаційно-економічний механізм інвестування, суб'єкт інвестування, об'єкт інвестування.

За сучасного економічного стану України особливого значення набула інвестиційна привабливість проектів, які сприяють вирішенню економічних та соціальних проблем країни, розширюють експортні можливості і, в свою чергу, підвищують ефективність усієї економіки. Актуальність даного дослідження пояснюється не лише недосконалістю фондового ринку України, але й великою кількістю переваг, які виникають у процесі реального інвестування.

Незважаючи на те, що теоретичні засади і практика інвестиційної діяльності активно вивчаються як зарубіжними, так і вітчизняними вченими, досвід дослідження даної теми досі залишається малим.

© Лисиця Л. В., 2014



Реалізація цілей інвестування передбачає формування інвестиційних проектів, які забезпечують інвесторів та інших учасників необхідною інформацією для прийняття рішень щодо інвестування.

Метою та завданням статті є теоретичне обґрунтування та розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо визначення сутності інвестиційного проекту.

Проект є організаційною формою реалізації процесу інвестування. У даному понятті зосереджене як стратегічне планування, так і практична реалізація оперативного управління. Для більш повного охоплення багатифункціональності даного поняття доцільно було б виділити два підходи визначення сутності проекту, які є найпоширенішими в економічній літературі.

Перший підхід трактує сутність проекту як спеціальним чином підготовлена документація з повним описом та обґрунтуванням усіх особливостей майбутнього інвестування. Тобто проект – документований інвестиційний план [1].

У другому розглядається сутність проекту як комплексу заходів, що здійснюються інвестором з метою реалізації свого плану примноження капіталу [2].

Тому другий підхід дозволяє більш комплексно дослідити економічні аспекти інвестиційного проекту, його закономірності та економічні чинники існування. Цей підхід слід покласти в основу висвітлення суті проекту.

Так, Зімін А. І. трактує інвестиційний проект як програму реалізації інвестицій, пов'язану з обґрунтуванням економічної доцільності, обсягом та терміном реалізації вкладень, у тому числі із складанням усієї необхідної проектно-кошторисної документації та описанням конкретних практичних дій зі здійснення бізнес-плану [3, с. 158]. Іншими словами, інвестиційний проект є сукупністю намірів, обґрунтувань та практичних дій з реалізації інвестиційного процесу, із забезпечення визначених інвестором конкретних фінансово-економічних та соціальних результатів інвестиційної діяльності.

Слушно зауважують автори Попов В. П. та Семенов В. П., що інвестиційний проект є комплексом взаємопов'язаних заходів для вкладання капіталу протягом обмеженого періоду часу з метою отримання доходів у майбутньому [4, с. 37].

Інший підхід до визначення даного поняття наявний у роботі Гайдиса Н. М. Науковець розглядає інвестиційний проект як об'єкт фінансової операції, яка пов'язана з розподіленнями в часі фінансовими надходженнями та витратами грошових коштів [5, с. 59]. Виходячи з такого тлумачення, будь-яке планування можна вважати інвестиційним, що не є цілком правильним, адже грошові потоки характерні не лише для інвестиційної діяльності.

На думку В. Базилевича, інвестиційний проект – цілеспрямоване, заздалегідь опрацьоване, заплановане створення та модернізація фізичних об'єктів, технологічних процесів, технічної та організаційної документації для них, матеріальних, фінансових, трудових та інших ресурсів, а також управлінських рішень і заходів їх виконання [4, с. 13]. Тобто автор дещо звужує поняття інвестиційного проекту, розглядаючи його лише як захід із проектування, будівництва чи модернізації.

Зарубіжні вчені Ф. Грей Кліффорд та У. Ларсон Ерік наголошують на комплексності інвестиційного проекту, розглядаючи його як комплексний, єдинокорозовий, обмежений у часі та ресурсах захід з визначеними вимогами інвестора.

Мазур І. І. дає таке визначення інвестиційного проекту. Проект – інвестиційна акція, яка передбачає вкладання певної кількості ресурсів, у тому числі інтелектуальних, фінансових, матеріальних, людських, для отримання запланованого результату і досягнення певних цілей в обумовлені терміни.

У теорії та практиці управління інвестиційний проект визначається як діяльність, при якій матеріальні, фінансові та людські ресурси організовані новаторським способом для виконання унікального завдання в умовах визначеного бюджету та строку та досягнення позитивних змін, що відповідають певним кількісним та якісним параметрам.

Отже, за своєю суттю інвестиційний проект є сукупністю унікальних, неповторних заходів із такими, притаманними йому ознаками:

наявністю чітко сформульованої мети проекту, яка є бажаним результатом, досягнутим у рамках заданого строку та визначених умов реалізації;

кількісною оцінкою результатів реалізації проекту;

структуризацією проекту за цілями. Мета проекту має свою структуру представлену у вигляді ієрархії цілей, починаючи з стратегічних та закінчуючи конкретизованими тактичними завданнями;

зміною стану проекту для досягнення поставленої мети. Адже реалізація інвестиційного проекту пов'язана із змінами відповідної системи та перетворенням теперішнього стану у бажаний;

обмеженістю ресурсів, яка свідчить про те, що кожен проект має свій обсяг матеріальних, людських і фінансових ресурсів;

наявністю часових меж. Це означає, що проект має чітко визначений строк його початку та завершення;

унікальністю, що проявляється у відповідному рівні інновацій, комплектності та структурованості.



Усі наведені авторські позиції враховують різні аспекти реалізації інвестиційного проекту. Проте варто акцентувати увагу на тому, що розглядається інвестиційний проект як об'єкт інвестування, система економічних відносин, націлених на досягнення визначених цілей.

Тому слід зробити уточнення щодо суті проекту, виходячи з того, що важливими складовими інвестиційного проекту є чітка орієнтація на результативність заходів та необхідність їх досягнення в умовах обмеженості ресурсного забезпечення.

На думку автора, більш узагальнюючим визначенням інвестиційного проекту є таке: інвестиційний проект – системно обмежений і закінчений комплекс взаємопов'язаних організаційно-правових, розрахункових та конструктивно-технічних заходів, що забезпечує окремий напрям стратегічного розвитку суб'єкта господарювання, обґрунтовує необхідність інвестиційних ресурсів та включає систему відповідних управлінських рішень з метою досягнення конкретних результатів за умови обмеженості ресурсів та чітко визначених строків.

Під управлінням інвестиційного проекту слід розуміти процес організації, планування, координації фінансових, людських та матеріальних ресурсів протягом життєвого циклу проекту, націлений на досягнення поставлених цілей.

Структура проекту – організація зв'язків між його елементами.

Отже, до проектних матеріалів відносять офіційні документи, обов'язкові при проектуванні об'єктів капітального будівництва, в тому числі: техніко-економічне обґрунтування будівництва підприємства, будівель та споруд, проект будівництва підприємства, будівель та споруд, обґрунтування інвестицій у будівництво підприємства, будівлі чи споруди, бізнес-план, що подається у певній формі в складі заявки на участь у конкурсному розподілі інвестиційних ресурсів.

Учасниками інвестиційного проекту можуть бути інвестори, замовники, виконавці та користувачі проекту. Можна відмітити, що інвестори можуть впливати на об'єкт інвестування як безпосередньо, так і опосередковано. Слід азначити, що перевага останнього полягає у зменшенні ризиків інвесторів, унаслідок того, що частина з них переходить до інших учасників проекту, відмінних від інвесторів. Це відбувається у випадку, коли інвестор доручає організацію та контроль за реалізацією об'єкта інвестування іншому суб'єкту – замовнику проекту, який у свою чергу може делегувати частину своїх завдань ще одному суб'єкту – користувачу проекту [5, с. 140].

Зв'язок між проектними матеріалами й учасниками забезпечує організаційно-економічний механізм реалізації інвестиційного проекту, який є свого роду формою взаємодії суб'єктів. До організаційно-економічного механізму реалізації проекту відносять:

нормативну документацію, на основі якої і відбувається взаємодія;

зобов'язання, що приймаються учасниками, гарантії цих зобов'язань та санкції за їх порушення;

умови фінансування інвестиційного проекту;

система управління реалізацією проекту, яка забезпечує синхронізацію діяльності та захист інтересів учасників;

особливості облікової політики учасників;

період реалізації проекту;

графік реалізації проекту [6, с. 238].

Таким чином, після детального і всебічного аналізу існуючих теоретико-методичних підходів до тлумачення сутності інвестиційного проекту, є можливість запропонувати власне визначення цього поняття: це цілеспрямована, запланована, пророблена, унікальна та динамічна сукупність взаємопов'язаних, взаємозалежних, послідовних і скоординованих легітимних заходів з певними ресурсними, витратними, часовими лімітами, спрямована на досягнення окреслених цілей, результатів та визначених ефектів відповідно до конкретних вимог, зокрема: економічних, соціальних, екологічних тощо.

Наук. керівн. Томах В. В.

Література: 1. Гайдис Н. М. Інвестування : навч. посібн. для студ. вищ. навч. закл. / Н. М. Гайдис. – Львів, 2002. – 271 с. 2. Горохов М. Ю. Бизнес-планирование и инвестиционный анализ: Как привлечь деньги / М. Ю. Горохов, В. В. Малев. – М. : Филін, 1998. – 208 с. 3. Зимин А. И. Инвестиции: вопросы и ответы / А. И. Зимин. – М. : ИД "Юриспруденция", 2006. – 256 с. 4. Базилевич В. Методичні аспекти оцінки масштабів тіньової економіки / В. Базилевич, І. Мазур // Економіка України. – 2004. – № 8. – С. 36–44. 5. Золотогор В. Г. Инвестиционное проектирование : учебн. пособ. / В. Г. Золотогор. – Мн. : ИП "Экоперспектива", 1998. – 463 с. 6. Майорова Т. В. Инвестиційна діяльність : підручник / Т. В. Майорова. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 472 с. 7. Бриггем Ю. Энциклопедия финансового менеджмента / Ю. Бриггем ; пер. с англ. – М. : РАГС, Экономика, 1998. – 368 с. 8. Кириченко О. А. Інвестування : підручник / О. А. Кириченко, С. А. Срохін. – К. : Знання, 2009. – 573 с. 9. Майорова Т. В. Инвестиційна діяльність : навч. посібн. / Т. В. Майорова. – К. : ЦУЛ, 2003. – 376 с. 10. Подшиваленко Г. П. Инвестиции : учебн. пособ. / Г. П. Подшиваленко, Н. И. Лахметкина, М. В. Макарова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2006. – 200 с.

Магістр 1 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗАСТОСУВАННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ПОСТАЧАННЯ ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМИ ПОТОКАМИ

Анотація. Досліджено інструменти та проаналізовано переваги електронного постачання, виявлено проблеми його впровадження на вітчизняних підприємствах. Обґрунтовано вплив застосування електронного постачання на процес удосконалення управління матеріальними потоками.

Аннотация. Исследованы инструменты и проанализированы преимущества электронного снабжения, выявлены проблемы его внедрения на отечественных предприятиях. Обосновано влияние применения электронного снабжения на процесс усовершенствования управления материальными потоками.

Annotation. The instruments of electronic procurement are examined and its advantages are analyzed. The problems of its implementation at domestic enterprises are revealed. The influence of electronic procurement application on the process of improving material flows management is proved.

Ключові слова: матеріальні потоки, інформаційно-комунікаційні технології, інформаційна система, електронний документообіг, електронне постачання.

Сучасні умови господарювання національних підприємств характеризуються значним загостренням конкуренції, що вимагає оптимізації всіх бізнес-процесів, у тому числі і процесу матеріально-технічного постачання. У зв'язку з цим, усе більше вітчизняних підприємств упроваджують у свою діяльність інформаційно-комунікаційні технології, однією з яких є електронне постачання.

Питаннями використання інформаційно-комунікаційних технологій у сфері матеріально-технічного постачання займалися такі зарубіжні вчені, як Д. Ніф, Мун М. Д., Р. Палмер, Крум С. Р. та інші, а також такі вітчизняні вчені, як Крикавський Є. В., Гаджинський А. М., Стрельчук Є. М., Терешко Ю. В., Междибовська Н. С. та інші, проте недостатньо уваги було приділено проблемам упровадження таких технологій у процес управління матеріальними потоками на вітчизняних підприємствах.

Метою даного дослідження є аналіз інструментів електронного постачання, виявлення проблем його впровадження на підприємстві, а також обґрунтування впливу застосування е-постачання на процес удосконалення управління матеріальними потоками.

В основі процесу управління матеріальними потоками лежить обробка інформації, що циркулює в логістичних системах. Необхідною умовою злагодженої роботи всіх ланок логістичного ланцюга є наявність інформаційних систем, котрі здатні швидко та економно надати необхідний сигнал необхідній точці в необхідний момент. Такою інформаційною системою в сфері матеріально-технічного постачання можна вважати електронне постачання [1]. Тому, перш за все, необхідно розглянути поняття "е-постачання", його інструменти, елементи та проблеми впровадження.

Електронне постачання (е-постачання, e-Procurement) – технологія здійснення матеріально-технічного постачання з використанням засобів електронної комерції, яка охоплює всі електронні форми купівлі і постачання товарів у виробничому циклі підприємства [2].

Електронне постачання – спільне застосування інформаційних та комунікаційних технологій у вигляді електронних засобів для покращення управління зовнішньою та внутрішньою закупівельною діяльністю підприємства [3]. Інакше кажучи, е-постачання – це закупки і поставки товарів та послуг категорії B2B (бізнес-бізнес) через Інтернет.

Призначенням даної системи е-постачання є: зниження витрат на організацію закупівель (транзакційних витрат) на підприємстві; суттєве підвищення рівня контролю над закупівлями; зниження витрат за рахунок зменшення вартості товарів і послуг, що купуються; формування ринку постійних постачальників; суттєве збільшення вибору товарів і послуг, що купуються [2].

Система е-постачання виконує свої функції за допомогою певних інструментів, тому доцільним буде розгляд основних із них (табл. 1).

Основні інструменти е-постачання
(розроблено автором за роботами [3; 4])

Інструмент	Характеристика
е-торговельний майданчик	веб-сайт, що дозволяє покупцям обирати необхідного постачальника із багатьох наявних. У такому випадку ситуацію контролює покупець, оскільки відкритий торговий майданчик допомагає йому оцінити всіх потенційних постачальників конкретного товару або послуги і приймати обґрунтоване рішення, що і де йому краще купити
е-тендер	інструмент формування й розсилання запитів постачальникам і приймання відповідей від них з використанням Інтернет-технологій. Передбачає формування запрошень для постачальників (існуючих ділових партнерів або всього Інтернет-співтовариства) робити конкурентоспроможні пропозиції відповідно до конкретних вимог. Скорочує витрати на початковий відбір і оцінку потенційних постачальників та їх пропозицій
електронний зворотний аукціон	інструмент динамічного ціноутворення для закупівлі товарів/послуг. Використовує механізм змагання постачальників за право одержання замовлення, за якого переможцем аукціону стає постачальник, що запропонував найменшу ціну й/або комбінацію мінімальної ціни й інших умов. Сприяє скороченню ціни закупівлі й тривалості процесу закупівлі
е-каталог	веб-сторінка, що містить інформацію про товари та послуги, котрі пропонує постачальник, а також, що забезпечує підтримку розміщення замовлень та здійснення платежів у режимі он-лайн
е-біржа	веб-сайт категорії B2B, на котрому постачальники та продавці зустрічаються для укладання угод

Таким чином, система е-постачання дозволяє публікувати заявки на матеріально-технічні ресурси, шукати постачальників і отримувати від них комерційні пропозиції, робити розподіл заявок на тендерні та аукціонні майданчики, направляти постійним постачальникам повідомлення про плани поповнення виробничих запасів і т. д.

Основними елементами системи е-постачання є: база даних зареєстрованих постачальників; система документообігу, що використовує алгоритми електронного цифрового підпису; система тендерних торгів; система спільних закупівель; платіжна система; система кредитування та страхування угод; система управління логістикою; модуль інтеграції з різноманітними обліковими системами (бухгалтерськими, складськими) покупців та постачальників, система безпеки даних [5].

Тобто система е-постачання включає в себе багато елементів та потребує інтеграції з різними обліковими системами. Впровадження такої системи на вітчизняних підприємствах може зіштовхнутися з рядом труднощів, що знизить ефективність від застосування такої системи. У зв'язку з цим, варто звернути увагу на типові проблеми, що виникають при впровадженні на підприємстві системи е-постачання (табл. 2).

Таблиця 2

Проблеми впровадження е-постачання на підприємстві та шляхи їх вирішення
(розроблено автором за роботами [6])

Сфера виникнення проблеми	Опис проблеми	Шляхи вирішення проблеми
Бізнес-процеси	Існуючі бізнес-процеси спрямовані на обслуговування паперового документообігу й не позбавлені його основних недоліків, таких, як помилки в замовленнях, неввірогідність цін, складність контролю тощо	Раціоналізація бізнес-процесів шляхом стандартизації операцій постачання (дозволить уніфікувати процедури й документообіг у всіх підрозділах підприємства, пов'язаних зі здійсненням постачання) й періодичної раціоналізації бази постачальників (агрегування витрат і одержання в такий спосіб економії на обсязі та скорочення транзакційних витрат)
Співробітники	Складність адаптування та переконання користувачів у необхідності впровадження системи	Відкрите оголошення керівником підприємства підтримки впровадження системи і формування команди впровадження; проведення семінарів та тренінгів для менеджерів вищої і середньої ланки; ідентифікація активних прихильників і навчання їх як ключових користувачів для подальшого поширення досвіду тощо
Учасники	Постачальники можуть бути не готові й/або не схильні до впровадження нових технологій з ряду причин як технічного, так і організаційного характеру	Проведення комплексу заходів з підготовки/розвитку постачальника, що включає допомогу в підготовці персоналу, розвитку технічних і організаційних та інших можливостей постачальника для його повноцінної участі в системі е-постачання



Тож при своєчасному виявленні проблем та їх правильному рішенні, впровадження системи е-постачання дозволить автоматизувати процес постачання, зробити його більш прозорим, підвищити його ефективність та уникнути можливих зловживань. За допомогою такої системи посилюється контроль над закупівлями, скорочується тривалість циклу закупівель та знижуються витрати на документообіг. Найбільший економічний ефект від впровадження системи е-постачання відбувається через зниження вартості товарів та послуг, що закуповуються, за допомогою автоматизації тендерних торгів [5].

Таким чином, виходячи із усього зазначеного, можна таким чином обґрунтувати доцільність застосування е-постачання в управлінні матеріальними потоками підприємства:

платіжна система, що є одним із елементів е-постачання, дозволяє спростити розрахунки з постачальниками, що призведе до прискорення руху матеріального потоку від постачальників на підприємство;

упровадження електронного документообігу дозволить скоротити час на оформлення вхідних матеріальних потоків;

страхування угод постачання суттєво знижує ризик невиконання таких угод, тобто підвищує стабільність руху вхідного матеріального потоку;

система управління логістикою дозволяє контролювати рух матеріального потоку безпосередньо на підприємстві та оптимізувати маршрути його руху (зі складу сировини та матеріалів до складу готової продукції);

співпраця з постійними постачальниками дозволяє підприємству визначати точний час надходження матеріального потоку на склад підприємства відповідно до потреб виробництва та з метою скорочення витрат на його зберігання, що дозволяє суттєво спростити процес управління матеріальними потоками на підприємстві.

Отже, в процесі написання даної статті були проаналізовані інструменти е-постачання, виявлені проблеми його впровадження на підприємстві, а також виявлені можливі шляхи їх вирішення. Дослідження показало, що впровадження системи е-постачання дозволить автоматизувати процес постачання та суттєво спростити процес управління матеріальними потоками на підприємстві. Подальшому вивченню підлягають практичні аспекти застосування е-постачання для управління матеріальними потоками на вітчизняних підприємствах різних галузей.

Наук. керівн. Колодізева Т. О.

Література: 1. Маркетинг : учебн. пособ. / [Т. В. Алесинская, Л. Н. Дейнека, А. Н. Проклин и др.] ; [под ред. В. Е. Ланкина]. – Таганрог : Изд. ТРТУ, 2006. – 241 с. 2. Тардаскіна Т. М. Електронна комерція : навч. посібн. / Т. М. Тардаскіна, Є. М. Стрельчук, Ю. В. Терешко. – Одеса : ОНАЗ ім. О. С. Попова, 2011. – 244 с. 3. Воронков А. Н. Инновационные технологии логистики электронной коммерции / А. Н. Воронков // Поволжский торгово-экономический журнал. – 2010. – № 4. – С. 22–28. 4. Мудра М. А. Внедрение электронной поставки как средства управления цепей поставок продукции [Электронный ресурс] / М. А. Мудра. – Режим доступа : http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/eui/2012_1/PDF/12mmalpp.pdf. 5. Система электронной торговли через Интернет [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=455655>. 6. Междибовська Н. С. Електронне постачання: правила досягнення успіху / Н. С. Междибовська // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2011. – № 1 (4). – С. 261–265.

УДК 005.95

Чигрина С. В.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТТЯ "ЛОЯЛЬНІСТЬ" ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто роль лояльності персоналу підприємства. Визначено суть лояльності та її види.

Аннотация. Рассмотрена роль лояльности персонала предприятия. Определена суть лояльности и ее виды.

© Чигрина С. В., 2014



Annotation. The role of company staff loyalty is examined. The essence of loyalty and its types are studied.

Ключові слова: лояльність, організаційна прихильність, ідентифікація, залученість.

Однією із найбільш важливих складових частин економічної безпеки є кадрова безпека, тому що кадри є тією силою, що приводить у рух весь процес функціонування підприємства. Можна захистити своє підприємство від зовнішніх загроз конкурентів або інших незалежних умов, але в цей же час загроза може походити саме із середини установи, від її працівників.

Одним із найважливіших факторів забезпечення кадрової безпеки на підприємстві є формування у працівників лояльності та прихильності до підприємства. Організаційна прихильність – це психологічна освіта, що включає позитивну оцінку робітником свого перебування на підприємстві, намір діяти на благо цього підприємства заради його цілей і зберігати членство в ньому [1].

Проблемі кадрової прихильності в аспекті забезпечення кадрової безпеки підприємства присвячено багато наукових праць, серед яких є дослідження І. Юрасова, що розглядає кадрову прихильність на основі показників ефективності функціонування кадрової служби на підприємстві [1], Д. Рисіної, що обґрунтовує кадрову прихильність як фактор благонадійності працівника [2], М. Беляєвої, що досліджує кадрову прихильність серед топ-менеджерів компанії [3], П. Лапицька, що розглядає кадрову безпеку в аспекті підприємницьких ризиків [4].

Соціальні технології мають приводити до досягнення таких параметрів:

підвищення рівня прихильності, або лояльності колективу підприємства;

підвищення рівня керованості підприємством;

підвищення якості розвитку людського капіталу, що використовується на підприємстві;

як результат – підвищення вартості підприємства.

Відсутність прихильності є фактором недостатнього, невмілого управління підприємством, фактором функціонування слабких соціальних технологій і виражається у відчуженні працівника від підприємства. В організації прихильності можна виділити 3 основних компоненти.

Ідентифікація – усвідомлення організаційних цілей як власних, і воно залежить від того, якою мірою співробітники інформовані про стан справ на підприємстві, про перспективи вирішення важливих для них справ, чи пишуться вони самим фактом роботи на цьому підприємстві, чи вважають вони оцінку своєї праці справедливою [5].

Залученість – бажання прикладати власні зусилля, вносити свій вклад для досягнення цілей підприємства, залученість передбачає готовність, якщо цього потребують цілі підприємства, і додаткові зусилля, не обмежуючись посадовими обов'язками, почуття самоповаги, що базується на задоволеності своїми професійними досягненнями і своєю роботою, зацікавленість у досягненні значущих для підприємства робочих результатів, відповідальність за результати своєї роботи [2].

Лояльність – емоційна прив'язаність до підприємства, бажання залишатися її членом, вона передбачає, що ця робота породжує у працівників: задоволеність змістом роботи, відчуттям уваги і турботи з боку підприємства, задоволеність своєю кар'єрою на підприємстві, впевненість у доцільності продовження роботи на даному підприємстві, довіра до керівництва [4].

Дослідники лояльності персоналу звернули увагу на те, що вона не тільки має різний рівень, але і розрізняється якісно. У одних працівників лояльність може бути пов'язана з тривалістю роботи на підприємстві, в інших – з провідними мотивами їх діяльності.

З практичної точки зору для організації важливо не тільки те, чи лояльний працівник і наскільки (який рівень лояльності). Необхідно також проводити розмежування щодо того, з якого роду лояльності мають справу.

Зарубіжні вчені, зокрема Джеральд Грінберг і Роберт Бейрон, а також Дуейн П. Шульц і Сідні Е. Шульц та інші, вже традиційно розрізняють три види лояльності [4]:

поведінкову, обумовлену прихильністю організації і тривалістю (стажем) роботи на підприємстві ("тривала лояльність");

афективну (емоційна прихильність, відданість);

нормативну (прихильність).

Поведінкова лояльність. Такий вид лояльності формується у працівника внаслідок тривалої роботи в організації. Кожна людина, проводячи велику частину часу на роботі, причому в одній і тій же організації, починає мимоволі ототожнювати себе з нею. Говорячи про своїх колег, він вживає займенник "ми". Для нього небайдужі будь-які повідомлення в засобах масової інформації, що стосуються його підприємства. До того ж, вкладаючи час і сили в досягнення певного рівня професійної майстерності, посадового статусу, у формування відносин з колегами по роботі, людині все важче принести їх у жертву і перейти працювати в іншу організацію [3].

У той же час Д. Шульц і С. Шульц поведінкову лояльність розглядають більш вузько. Вони пишуть, що для поведінкової прихильності характерний зв'язок працівника й організації, заснований на периферичних чинниках – на кшталт "пенсійних" планів і стажу. Якщо працівник звільниться, вони зупиняться.

За даними зарубіжних вчених, частка "тривалої лояльності", як і рівень лояльності в цілому, у працівників останнім часом починає зменшуватися. З одного боку, це пов'язано з відмовою організа-



цій від гарантій працівникам у довічній або хоча б у тривалій зайнятості. З іншого боку, змінюється ставлення працівників до організації.

Практичний висновок, пов'язаний з цим видом лояльності, полягає в тому, що будь-які заходи з боку керівництва, спрямовані на утримання співробітників в організації, будуть у той же час сприяти формуванню поведінкової лояльності.

Афективна лояльність. Люди, що володіють високим ступенем афективної лояльності, відчують бажання залишатися в своїй компанії чинності позитивних почуттів, які вони відчують на роботі. Такі почуття можуть бути пов'язані з прийняттям і згодою з основоположними цілями і цінностями компанії, принципами, які відстоює ця організація, прагненням втілити в життя її місію. Як відзначають фахівці, між афективною лояльністю і результативністю праці існує прямиий зв'язок, що не завжди виявляється в разі поведінкової лояльності.

Вчені звертають увагу на те, що в процесі організаційних змін важливо зберегти відповідність між персональними цінностями афективно лояльних співробітників і зазнати змін організаційних цінностей. Д. Шульц і С. Шульц зробили висновок, що працівники з яскраво вираженою афективною лояльністю володіють великим менеджерським потенціалом, ніж працівники з "поведінковою" (тривалою) лояльністю.

Для формування цього виду лояльності велике значення має сприятливий психологічний клімат на підприємстві і в цілому позитивна, продуктивна корпоративна культура, стиль управлінської діяльності менеджерів. Вчені відзначають [2], що афективна лояльність тісно пов'язана з підтримкою з боку організації, тому прояв турботи про людей з боку керівництва буде підвищувати цей вид лояльності.

Нормативна лояльність. Нормативна лояльність, на думку зарубіжних вчених, пов'язана з почуттям обов'язку залишитися в організації через що чиниться на працівника тиску. Люди, що володіють високим рівнем нормативної лояльності, надають великого значення тому, що подумують інші про їх роботу, про можливий відхід в іншу організацію. Вони не хочуть розчарувати свого роботодавця і стурбовані тим, що колеги складуть про них погану думку, якщо вони звільняться. Нормативна лояльність може виникати в тих випадках, коли працівник відчуває себе зобов'язаним відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з його навчанням або тренінгом-яких його специфічних навичок.

Сьогоднішня непроста ситуація приховує в собі не тільки ризики, але і нові можливості для розвитку бізнесу. І саме лояльність персоналу дає можливість мінімізувати ризики в галузі управління персоналом, перетворити частину "витрат" у додатковий ресурс, підвищити ефективність системи управління і мотивації, сприяти зміцненню економічної безпеки компанії.

Наук. керівн. Веретенникова Г. Б.

Література: 1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; [пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина]. 8-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 832 с. 2. Бурменко Т. Д. Сфера услуг: экономика : учебное пособие / Т. Д. Бурменко, Н. Н. Даниленко, Т. А. Туренко ; под ред. Т. Д. Бурменко. – М. : КНОРУС, 2007. – 328 с. 3. Гринберг Дж. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберг, Р. Бейрон ; [пер. с англ. О. В. Бредихина, В. Д. Соколова]. – М. : ООО Вершина, 2004. – 912 с. 4. Доминьяк В. Организационная лояльность: основные подходы / В. Доминьяк // Менеджер по персоналу. – 2006. – 312 с. 5. Харский К. В. Благонадежность и лояльность персонала / К. В. Харский. – СПб. : Питер, 2003. – 496 с.

УДК 005.92:005.591.6

Заєць О. О.

Магістр 1 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Узагальнено класифікацію інформаційних джерел інноваційної діяльності. Проаналізовано досвід зарубіжних країн у виборі інформаційних джерел. Надано пропозиції щодо інформаційного забезпечення інноваційної діяльності підприємств України.

© Заєць О. О., 2014

115

"Управління розвитком", № 2 (165) 2014



Аннотация. Обобщена класифікація інформаційних джерел інноваційної діяльності. Проаналізовано досвід зарубіжних країн у виборі інформаційних джерел. Представлено пропозиції щодо інформаційного забезпечення інноваційної діяльності підприємств України.

Annotation. Classification of information sources of innovative activity is generalized. Experience of foreign countries in the choice of information sources is analysed. Offers information support of innovative activity of Ukrainian enterprises are provided.

Ключові слова: інформаційне джерело, інноваційна діяльність, зовнішнє середовище, внутрішнє середовище.

Розвиток успішної інноваційної діяльності вимагає наявності відповідної інформаційної бази. Вона необхідна для того, щоб зменшити ступінь невизначеності в прийнятті рішень щодо інноваційного проекту і підвищити обґрунтованість уже ухвалених інноваційних ідей. Інформація повинна містити відомості про особливості функціонування ринкових і регульованих механізмів інноваційної діяльності суб'єктів господарювання, загальноекономічні, політичні, соціальні, правові, екологічні та інші умови інноваційного середовища, сфери виробництва і споживання виробів і послуг, фінансово-кредитну і наукову сфери, дані про фактичних і потенційних споживачів, конкурентів, ділових партнерів і т. д.

Проблеми інформаційного забезпечення інноваційної діяльності розглянуті в працях Казмірчука С. В., Кардаш В. Я., Ілляшенко С. М., Павленко І. А., Тимошука П. В. [1]. Проте деякі питання потребують подальшого розвитку.

Метою даної роботи є узагальнення джерел інформаційного забезпечення інноваційної діяльності згідно з етапами інноваційного процесу і сфери виникнення інформації.

Сьогодні можливості отримання науково-технічної інформації є доволі широкими: від участі у виставках, ярмарках, конференціях, наукових симпозиумах до ознайомлення з монографічними джерелами та статтями в періодичних наукових виданнях та іншими джерелами інформації, наприклад, інформаційні листки, комп'ютерні журнали, депоновані рукописи тощо. У загальному випадку інформація, необхідна для інноваційної діяльності підприємства може надходити з різних джерел. Так, Ілляшенко С. М. визначає такі джерела інформації, необхідної для успішного ведення інноваційної діяльності:

1. Внутрішня звітність.
2. Інформація про події, які відбуваються в зовнішньому середовищі.
3. Спеціально організовані маркетингові, соціологічні та інші дослідження ринкового середовища.
4. Експерти, якими можуть бути як фахівці і керівники суб'єктів господарювання, так і запрошені особи, а також споживачі [2].

Взагалі, всі джерела інформаційного забезпечення інноваційної діяльності можна розділити на зовнішні та внутрішні. Так, класифікацію Ілляшенка С. М. також можна розглядати з позиції зовнішнього і внутрішнього середовищ. Якщо перші три джерела не залишають жодних сумнівів, щодо своєї сфери виникнення, то четверте можна віднести до обох середовищ, залежно від того, які саме експерти залучені.

До інформаційних джерел внутрішнього середовища інноваційної діяльності можна віднести інформацію, отриману при здійсненні порівняльного аналізу продукції, технології і методів роботи конкурентів; надходження раціоналізаторських пропозицій, у тому числі шляхом організації "гуртків якості", груп "мозкової атаки"; інформація, отримана при вивченні причин браку та рекламації; інформація, яка з'являється при "випадкових" ідеях тощо. Тобто вся інформація, що виникає безпосередньо на підприємстві, проаналізована та задіяна в процесі інноваційної діяльності.

Інформаційні джерела зовнішнього середовища більш розгалужені і мають більшу чисельність. До таких джерел можна віднести інформацію маркетингових служб. Суттєву роль у цій діяльності відіграють конфіденційні ("агентурні") джерела інформації, котрі знаходять маркетингологи завдяки участі в різноманітних виставках, спеціалізованих ярмарках, семінарах, конференціях і симпозиумах з інноваційною тематикою, а також завдяки відвідуванню фірм-конкурентів. Безпосередньо від цільової спрямованості діяльності маркетингових служб залежить оперативне надходження відповідної інформації від регіональних торгових представництв підприємств, які здійснюють попереднє та післяпродажне сервісне обслуговування інноваційних виробів. Працівники таких представництв перебувають у першоджерел інформації, оскільки безпосередньо спілкуються з клієнтами, замовниками і конкурентами. Зрозуміло, що саме до них надходять скарги і пропозиції покупців стосовно придбаних виробів. Відповідне аналітичне оброблення такої інформації може створити головний імпульс для поліпшення інноваційного продукту, формування його конфігурації, уточнення вимог до параметрів і технології виготовлення товарів. Багато підприємств відзначають в якості основного джерела інформації про інновації зв'язку з зарубіжними фірмами, участь у виставках за кордоном, контакти з іноземними фахівцями, стажування на великих фірмах, закордонні відрядження. Але такі можливості доступні далеко не всім підприємствам і вони відзначають інформаційний голод.

Великі можливості для якісного інформаційного забезпечення інноваційної діяльності надає ще одне зовнішнє джерело – глобальна комп'ютерна мережа Інтернет. Вона дає змогу опе-

ративно збирати статистику про певний товарний ринок, його учасників, продукти, ціни, стандарти, норми тощо.

Широкі можливості для вивчення й тестування ринку дає електронна пошта, завдяки якій досягається значне прискорення розсилання комерційних пропозицій і запитів та отримання відповідей на них. Крім цього, більшість провідних фірм подають в Інтернеті інформацію щодо своїх виробничих програм, головних напрямів НДДКР, зареєстрованих патентів і товарних знаків. Завдяки Інтернету можна, наприклад, без особливих зусиль мати доступ до Патентного відомства США, ЄС та інших країн, відстежувати статистику і тематику зареєстрованих винаходів, а також адреси фірм, що їх зареєстрували. Але, як показує дослід, українські компанії нехтують такими можливостями і використовують Internet більше для реклами своєї продукції. Так, тільки 55,7 % опитаних підприємств використовують його для розміщення реклами на власних Web-сторінках і 50,2 % – для e-mail [3].

Зараз існують спеціалізовані асоціації, що здійснюють зв'язок зі споживачами продукції та інформують членів про нововведення в галузі, підтримують зв'язки з зарубіжними вченими, здійснюють вихід на європейські та світові джерела інформації.

У той же час значна кількість керівників підприємств відзначають випадковий характер інновацій, тому що інформацію про інновації отримали від своїх знайомих, друзів, партнерів по бізнесу в ході певних контактів. У деяких випадках інформація "сама приходить" на підприємство від замовників нової продукції, що також можна вважати зовнішнім джерелом.

Якщо оцінити досвід зарубіжних держав, то можна простежити, що більшість промислово розвинутих країн основним джерелом вважають вимоги споживачів щодо товару. Беручи до уваги результати опитування покупців, фірми визначають можливі властивості майбутньої продукції, зміни в технології, прогнозують кон'юнктуру ринку та поведінку основної маси споживачів. Наприклад, більшість американських фірм створення нової продукції розпочинає з вироблення загальної концепції. Тобто основним джерелом інформації є маркетингові дослідження, зовнішня інформація.

Цікавим є й досвід Німеччини, де провідні фірми на етапі планування нової продукції часто застосовують метод "портфельного аналізу". З цією метою формується двовимірна матриця, де на осі абсцис зазначається фаза ринкового циклу товару, а на осі ординат – рівень рентабельності. Обсяг робіт за проектом зображується як загальні витрати зі створення нової продукції або як очікуваний обсяг продажу. Стратегічною метою такого дослідження є визначення оптимального розміщення всіх проектів у матриці за стадіями життєвого циклу продукції. Оскільки витрати, що здійснюються на початкових етапах, пов'язані з особливо великим ризиком, то одночасно оцінюють кілька цільових проектів. Це дає змогу визначити так званий цільовий проміжок, що однаковою мірою враховуватиме стратегічні плани підприємства та специфічні особливості цільового ринку товару. Німеччина бере за основу внутрішні джерела і черпає інформацію зі своїх здобутків, внутрішніх даних підприємства.

Суттєво відрізняється від американського та європейського японський досвід інформаційного забезпечення інновації. Він відображає особливості стратегічного маркетингу на ринку, насиченому конкретним товаром. У цьому разі виробники намагаються випереджати запити покупців і пропонувати їм товари з новими властивостями, наявність яких споживач інколи навіть не міг би собі уявити. Організаційні форми розроблення і втілення інноваційної стратегії, її інформаційне забезпечення здійснюють в японських компаніях спеціальні комітети, управління і штаби координування та планування НДДКР, а також проектні і раціоналізаторські групи, підрозділи науково-технічного прогнозування. Також має місце інтегрування різних автоматизованих систем – управління, обробки документації, проектування і виробництва, гнучких виробничих систем – у загальну систему управління інноваційною діяльністю. У процесі розроблення і затвердження плану НДДКР японські промислові компанії застосовують системний підхід. Для прийняття рішень важливе значення мають результати, що їх отримують з допомогою методу "дерева цілей", системного аналізу, моделювання, імітування, розроблення сценарію.

В Україні головними джерелами знань про стан ринку інновацій, що їх можна отримати із зовнішнього середовища, є інформація, зафіксована на паперових (друкарські видання) або на електронних носіях [4, с. 21]. Важливу роль відіграє також конфіденційна інформація, отримана опитуваннями та спостереженнями. До інформації на паперових носіях належать статистичні довідники Держкомстату України і місцевих органів самоврядування, повідомлення (звіти) в центральних та місцевих засобах масової інформації за підсумками щорічного розвитку економіки. Широкого використання набули галузеві періодичні видання та довідники, спеціальні видання інноваційної сфери з автоматизації та сучасних технологій, патентної справи, винахідництва тощо. Саме в цих публікаціях можна знайти професійну інформацію стосовно інноваційних виробів та об'єктів інтелектуальної власності, а також прямі чи опосередковані дані щодо:

- цільового ринку та його окремих сегментів;
- конкурентів і потенційних покупців;
- актуальних напрямів розвитку науково-технічної думки;
- інноваційних технологій у власній державі та за кордоном.



Оскільки інформація із різних джерел є важливою складовою процесів розробки і впровадження нововведень і вимагає для свого формування і підтримки значних зусиль і ресурсів на всіх стадіях інноваційної діяльності, то необхідно визначитися з основними етапами, що охоплюють цикл від розробки ідеї до її реалізації на комерційній основі, ті відповідними інформаційними джерелами.

У даному випадку можна виділити зовнішню і внутрішню інформацію, що необхідна для кожного з етапів інноваційного процесу (таблиця).

Таблиця

Джерела зовнішньої і внутрішньої інформації етапів інноваційного процесу

Етап	Джерела зовнішньої інформації	Джерела внутрішньої інформації
I. Фундаментальні дослідження	Інформація про новітні розробки і зміни в технології. Збір і систематизація інформації про явища навколишнього середовища. Маркетингові дослідження й аналіз	Відбір зовнішньої інформації, генерування ідей. Розробка нових шляхів розвитку проблеми
II. Прикладні дослідження	Технічні рекомендації незалежних експертів	Технічні розрахунки і результати експериментів
III. Дослідно-конструкторські розробки	Інформація від замовника про основні характеристики виробу	Монтажна й експлуатаційна документація. Розрахунок кошторису витрат
IV. Освоєння виробництва нового виробу	Аналіз ринку, перевірка збутової мережі	Оцінка фінансового стану підприємства

Тобто для організації інноваційної діяльності на підприємстві необхідно використовувати найбільш повну кількість потрібної інформації з різноманітних джерел. Необхідно окремо оцінити і проаналізувати кожен із поданих етапів згідно з відповідним середовищем. Важливо визначити, коли саме необхідно використовувати внутрішні джерела звітності в процесі інноваційної діяльності, а коли на допомогу прийдуть джерела зовнішнього середовища.

Метою підприємства стає визначення джерел інформаційного забезпечення, що сприяють розвитку саме інноваційної складової їх діяльності. Незалежно від того, чи користується керівництво підприємства лише сукупністю Інтернет-ресурсів, для розвитку інноваційного процесу, чи охоплює всі відомі джерела отримання інформації, чи просуває політику перевірених джерел, усі ці напрями повинні бути вивіреними, прогнозованими, неодмінно треба проаналізувати альтернативні джерела отримання інформації. Адже найвигідніше розставлення пріоритетів забезпечення необхідними даними дає підприємству конкурентну перевагу, а отже, і можливість упровадження ефективної інноваційної діяльності.

У сучасних умовах перенасичення інформацією та накопичення величезного об'єму даних, керівництву інноваційного підприємства необхідно ретельно відбирати джерела інформаційного забезпечення та пильно відстежувати інформацію, що потрапляє з цих джерел, щоб запобігти використанню неякісної, застарілої чи непотрібної інформації.

Наук. керівн. Ріпка Д. О.

Література: 1. Источники информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://infomanagement.ru/24/5>. 2. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи : навч. посібн. / С. М. Ілляшенко. – Суми : ВТД "Університетська книга", 2003. – 278 с. 3. Харів П. С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів / П. С. Харів. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – 326 с. 4. Кардаш В. Я. Інформаційне та нормативно-правове забезпечення створення наукомісткої та високотехнологічної продукції / В. Я. Кардаш, І. А. Павленко // Товарна інноваційна політика. – 2013. – № 3. – С. 19–25. 5. Інформаційна база для управління інноваційним розвитком підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://elkniga.info/book_240_glava_19_Tema_3_Informacijna_baza_d.htm. 6. Казмірчук С. В. Оцінка рівня інформаційного забезпечення управління інноваційними процесами підприємства / С. В. Казмірчук // Економічні науки. – 2011. – № 10. – С. 45–49. 7. Симоненко Т. В. Інформаційне забезпечення пріоритетних напрямів інноваційної діяльності в Україні / Т. В. Симоненко // Бібліотечний вісник. – 2003. – № 5. – С. 20–22. 8. Тимошук П. В. Інформаційне забезпечення інноваційної діяльності / М. П. Тимошук, П. В. Тимошук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – № 20.12. – С. 260–265. 9. Чайковська К. В. Інформаційне забезпечення інноваційної діяльності машинобудівних підприємств України / К. В. Чайковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 10. – С. 200–206.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗБУТОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ

Анотація. Досліджено існуючі підходи до визначення поняття "збутова політика" та запропоновано нове, уточнено визначення даного поняття. Розглянуто основні складові елементи та цілі збутової політики, особливості її розробки та обґрунтування, а також один із механізмів її формування.

Аннотация. Исследованы существующие подходы к определению понятия "сбытовая политика" и предложено новое, уточненное определение данного понятия. Рассмотрены основные составляющие элементы и цели сбытовой политики, особенности ее разработки и обоснования, а также один из механизмов ее определения.

Annotation. The article deals with the current definitions of the concept "marketing policy". A new, corrected definition of this concept was proposed. The basic components of the marketing policy, its goals, development and justification features, and one of the procedures of determining it were considered.

Ключові слова: збут, збутова діяльність, збутова політика, підприємство.

Сучасна економіка характеризується тим, що місце виробництва та місце споживання і використання продукту не співпадають у часі та не сліднують безпосередньо один за одним. Для вирішення проблем, що виникають унаслідок цього, використовується система збуту товарів, яка потребує витрати значних коштів. Інколи витрати на розподіл та збут становлять більше половини від роздрібною вартості товару. Таким чином, система збуту товарів є ключовою ланкою маркетингу та фінішним комплексом усієї діяльності промислового підприємства зі створення, виробництва та реалізації товару споживачу. Неможливо уявити функціонування ринку без наявності збутових мереж, які найбільше намагаються наблизитись до покупця. Тому для виживання за таких умов іншим підприємствам необхідно спрямовувати свої зусилля на раціоналізацію технології збуту.

Вивченням проблем теоретичного обґрунтування збутової політики промислового підприємства займалися такі вчені: Л. Балабанова, А. Балабанець, Г. Бетс, Б. Брайндлі, С. Уільямс, В. Бурцев, О. Годін, Г. Крилова, М. Соколова, Т. Маслова, В. Божук, Л. Ковалік, Т. Надтока, Жигуліна А. Ю., В. Наумов [1 – 8].

Метою даної статті є уточнення сутності поняття збутової політики підприємства на основі визначення її особливостей та складових елементів.

На сучасному етапі розвитку економічної науки існує велика кількість визначень такого поняття, як "збутова політика". Балабанова Л. В. розглядає збутову політику як сукупність взаємопов'язаних елементів збутової діяльності, спрямованих на задоволення потреб споживачів шляхом оптимального використання збутового потенціалу підприємства і забезпечення на цій основі ефективності продажу [1]. У свою чергу, Маслова Т. Д. вважає, що збутова політика – це поведінкова філософія або загальні принципи діяльності, яких фірма збирається дотримуватись у сфері побудови каналів розподілу свого товару та переміщення товарів у часі та просторі [6].

На думку Годіна О. М., збутова політика – це організація процесу поетапного руху товарів [4]. Як зазначає Г. Д. Крилова, збутова політика є діяльністю, спрямованою на створення системи розподілу товарів, що забезпечує доступність продукту для цільових споживачів [5]. Г. Бетс, Б. Брайндлі та С. Уільямс розглядають збутову політику як процес просування та збуту роздрібним торговцем у своєму магазині визначених товарів, для чого, як правило, використовується відповідне розглядання, що спонукає до імпульсних покупок, безплатна роздача зразків та подарунків, а також тимчасове зниження цін [2].

Наумов В. Н. вважає, що збутова політика – це система рішень, що приймаються продавцем із метою реалізації обраних стратегій та отримання найбільшого ефекту збуту товарів [8]. Бурцев В. В. зазначає, що під збутовою політикою підприємства слід розуміти обрану керівництвом підприємства єдність стратегій збуту, маркетингу (позиціонування товару, стратегії охопту ринку та ін.) та комплексу заходів (рішень та дій) із формування асортименту та попиту на продукцію, що виробляється, а також ціноутворенню, обслуговуванню покупців, комерційного кредитування, знижки, формалізація договорів збуту (постачання) товарів, розподілу товару та іншим аспектам збуту [3].



Надтока Т. Б. розглядає збутову політику як комплекс принципів, методів та заходів, що використовується керівництвом для організації та управління збутовою діяльністю підприємства з метою забезпечення ефективних продажів товарів у межах визначених цільових ринків [7].

Загалом після узагальнення запропонованих вченими визначень поняття збутової політики підприємства можна зробити висновок, що воно є досить широким. До нього входить як сукупність елементів збутової діяльності, так і комплекс заходів з формування асортименту, попиту на продукцію, а також ціноутворенню та обслуговуванню покупців. Але треба також відрізнити збутову політику від маркетингової політики.

У широкому розумінні збутова політика є як процесом розподілу виробленої підприємством продукції, так і процесом післяпродажного обслуговування. Маркетингова політика, у свою чергу, включає як функції збутової діяльності, так і процес заохочення покупців до придбання товару, а також процес створення товарів і послуг, орієнтованих на потреби споживачів. Тому слід мати на увазі, що маркетингова діяльність є більш ширшою, ніж збутова.

Діяльність підприємства у сфері збуту повинна бути підпорядкована визначеним цілям. По-перше, повинна забезпечувати доставку вироблених товарів у необхідній кількості у таке місце та час, які більше всього задовольняють споживачів. По-друге, сприяти залученню уваги споживачів до продукції підприємства. Тож основні цілі збутової політики [9]:

- досягнення визначеної частки товарообороту;
- захоплення визначеної частки ринку;
- визначення глибини розподілу;
- мінімізація витрат на розподіл.

Збутова політика є також точним аналізом впливу рішень, що приймаються на кожній наступній стадії руху товарної маси від виробництва до споживання. Ці завдання ускладнюються внаслідок безперервних змін ринкової ситуації під впливом зростаючих вимог споживачів до асортименту та якості товарів, упровадження досягнень НТП та ін. Таким чином, головним змістом збутової політики є вибір оптимальної схеми доставки продукції від виробника до споживача, її фізичний розподіл, а також післяпродажне обслуговування.

У розробку та обґрунтування збутової політики входить рішення таких питань для конкретно обраного товару або групи товарів [9]:

- вибір цільового ринку або його сегментів;
 - вибір систем збуту та визначення необхідних фінансових витрат;
 - вибір каналів та методів збуту;
 - вибір способу виходу на ринок;
 - вибір часу виходу на ринок;
 - визначення системи руху товарів та витрат на доставку товарів споживачу;
 - визначення форм та методів стимулювання збуту та необхідних для цього витрат.
- Основними елементами збутової політики підприємства є [4, с. 138]:
- Транспортування продукції – її фізичне переміщення від виробника до споживача.
 - Доробка продукції – підбір, сортування, складання готового виробу та інше, що підвищує

ступінь доступності та готовності продукції до споживання.

Зберігання продукції – організація створення та підтримки необхідних підприємству запасів.

Контакти зі споживачами – дії з фізичної передачі товару, оформленню замовлень, організації платіжно-розрахункових операцій, юридичному оформленню передачі прав власності на товар, інформуванню споживачів про товар та підприємство, а також збору інформації про ринок.

Розмаїття існуючих підходів до визначення поняття збутової діяльності підприємства вимагає його уточнення з метою поєднання у ньому складових збутової діяльності та її визначних особливостей. Тож на основі аналізу існуючих підходів доцільно запропонувати таке визначення даного поняття: збутова політика – це взаємопов'язана сукупність усіх елементів збутової діяльності, спрямованих на задоволення потреб споживачів та забезпечення ефективності збуту, а саме збутових та маркетингових стратегій, комплексів заходів щодо формування асортименту, попиту та цін, а також обслуговування, кредитування, знижок, розподілу товару та інших аспектів збуту.

Таким чином, на основі аналізу наукових досліджень сучасних вчених-економістів було запропоновано більш точне визначення поняття збутової політики підприємства, що найбільш повно розкриває її сутність та особливості.

Наук. керівн. Яковенко К. В.

Література: 1. Балабанова Л. В. Управління збутовою політикою : навч. посібн. / Л. В. Балабанова, Ю. П. Митрохіна. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 240 с. 2. Бизнес. Толковый словарь / Г. Бетс, Б. Брайндли, С. Уильямс и др. – М. : ИНФРА-М, Издательство "Весь Мир", 1998. – 3500 с. 3. Бурцев В. В. Совершенствование системы управления сбытом продукции / В. В. Бурцев // Маркетинг в России и за рубежом. – 2002. – № 6. 4. Годин А. М. Маркетинг : учебник / А. М. Годин. – 3-е изд. – М. : Дашков и К°, 2006. – 402 с. 5. Крылова Г. Д. Маркетинг. Теория и 86 ситуаций : учебн. пособ. для вузов / Г. Д. Крылова, М. И. Соколова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 519 с. 6. Маслова Т. Д. Маркетинг / Т. Д. Маслова, С. Г. Божук, Л. Н. Ковалик. – СПб. : Питер, 2002. – 378 с. 7. Надтока Т. Б. Удосконалення збутової політики

підприємства коксохімічної промисловості в умовах вступу до СОТ на основі соціального підходу / Т. Б. Надтока, А. Ю. Жигуліна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5. – С. 98–102. 8. Наумов В. Н. Маркетинг сбыта : учебное пособие / В. Н. Наумов ; под научн. ред. Г. Л. Багиева. – СПб. : Изд. СПб ГУЭФ, 2005. – 294 с. 9. Доступний маркетинг [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://marketing-helping.com/konspekti-lekcz/21-konspekt-lekczj-qosnovi-marketingu/423-ponyattya-zbutu-jogo-funkcz.html>. 10. Карманный словарь маркетолога [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://oms.ram.ru/mark/smb/dict/>.

УДК 338.24

Журавель Н. О.

Магістр 1 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОРГАНІЗАЦІЙНА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ РИНКОВОЇ БЕЗПЕКИ

Анотація. Обґрунтовано визначення організаційної регламентації бізнес-процесів з урахуванням ринкової безпеки, визначено основні результати здійснення організаційної регламентації бізнес-процесів, окреслено шляхи підвищення ефективності функціонування корпорації за допомогою впровадження організаційної регламентації бізнес-процесів з урахуванням ринкової безпеки.

Аннотация. Обосновано определение организационной регламентации бизнес-процессов, определены основные результаты осуществления организационной регламентации бизнес-процессов с учетом рыночной безопасности, обозначены пути повышения эффективности функционирования корпорации с помощью внедрения организационной регламентации бизнес-процессов с учетом рыночной безопасности.

Annotation. The article deals with organizational regulation of business processes. Basic results of implementation of organizational regulation of business processes are described. Ways to improve company performance are offered through introduction of organizational regulation of business processes based on market security.

Ключові слова: бізнес-процес, корпоративне управління, корпорація, організаційна регламентація, підприємство, ринкова безпека.

Лібералізація ринку, глобалізація і цифрові технології, що швидко розвиваються, спонукають корпоративні підприємства розглядати нові підходи й можливості до виробництва продукції для всіх верств населення, мати можливість саморегулювання і фінансову життєздатність для досягнення конкурентоспроможності. Разом із тим цифрова епоха, яка є двигуном нової економіки, що ґрунтується на встановленні миттєвого зв'язку й на всесвітньому доступі до інформації, дозволяє корпоративним підприємствам розробляти нові товари і послуги, а також використовувати нові можливості забезпечення їх надійного транспортування та доставки. У зв'язку з цим виникає потреба у нових інструментах корпоративного управління, які враховували б особливості трансформації соціально-економічних відносин між стейкхолдерами корпорацій, а також координували б їхню діяльність, швидко реагували на внутрішні (процесні) та зовнішні (інституціональні) зміни з урахуванням ринкової безпеки.

При підготовці статті було використано праці іноземних та українських авторів, у яких започатковано вирішення сучасних проблем корпоративного управління. Серед авторів, праці яких присвячені цій тематиці, відомі І. Ансофф, Л. Головкова, Г. Назарова, В. Павлов, О. Редькін, Н. Хрущ, Дж. Чампі [1 – 7]. При цьому всі автори, незважаючи на різноманіття підходів та висновків, висловлюють думку про те, що сучасні креативні інструменти корпоративного управління є найбільш перспективними і дозволяють швидше адаптуватися до мінливих умов ринку.

Проте невивченими залишаються питання, пов'язані з організаційною регламентацією бізнес-процесів корпоративних підприємств, які, безперечно, є наріжним каменем формування корпоративної стратегії підприємства, що і зумовлює актуальність теми та важливість отриманих результатів дослідження.

Мета статті полягає в обґрунтуванні важливості проблеми організаційної регламентації бізнес-процесів корпоративного підприємства як сучасного інструмента корпоративного управління з урахуванням ринкової безпеки та визначенні напрямів її вирішення.



Зростаюча тенденція до ускладнення середовища функціонування корпоративних підприємств – збільшення частоти та складності інституціональних змін і скорочення терміну ефективності впливу на них – ускладнює формування адекватної й своєчасної реакції стейкхолдерів на ці зміни. У результаті спостерігається невідповідність рішень стейкхолдерів корпорацій в умовах відсутності ефективної системи корпоративного управління і складного зовнішнього середовища, що швидко змінюється. Наслідком ситуації, що склалася, є неефективність функціонування основних підсистем корпорацій, низькі показники результатів діяльності та проблематичність "виживання" в цілому.

Дослідження системи корпоративного управління з урахуванням ринкової безпеки дозволяє виявити деякі особливості у вітчизняному корпоративному управлінні, які негативно впливають на ефективне функціонування підприємства:

дублювання функцій – функціональні обов'язки перетинаються, створюючи безлад. Відсутність прозорості системи корпоративного управління сприяє додатковим витратам грошових, матеріальних та інших ресурсів;

наявність прихованого протистояння інтересів керівників відділів і керівників загальнокорпоративного рівня. Нерідко зустрічається ситуація, коли керівники відділів займаються лише оперативним управлінням і вирішенням різних локальних питань. Проте часу на питання стратегії і впровадження змін, викликаних сучасними потребами сфери, не вистачає;

недостатність системи поліпшення діяльності корпорації на всіх ієрархічних рівнях, так, у дирекції зустрічаються співробітники, яким все одно, як поліпшити їхню діяльність і діяльність дирекції взагалі.

На думку автора, одним із сучасних інструментів вирішення зазначених проблем і підвищення ефективності системи корпоративного управління є організаційна регламентація, оскільки успішність організації корпоративного управління на підприємствах визначається, перш за все, існуючою внутрішньою нормативною базою.

До організаційної регламентації належать не тільки юридичні норми і правила, тобто звенення державних законів, підзаконних актів (закони, укази та інші законодавчі документи), але і різноманітні внутрішньогалузеві інструкції, положення, організаційні структури, регламенти підприємств і організацій, стандарти тощо.

При цьому інколи кажуть, що регламенти шкідливі, оскільки, нібито стандартизація функцій і регламентація трудової діяльності працівників позбавляє їх ініціативи. Проте слід зазначити, що працівник, який не знає меж своїх обов'язків, не може працювати продуктивно й намагається знайти сам собі роботу, а ця робота часто не відповідає рівню його знань, кваліфікації, спеціальності тощо. Це спостереження відповідає "Закону Паркінсона", який стверджує, що будь-яка робота завжди заповнює весь відведений на неї час [8, с. 112].

Рациональна організація корпоративного управління передбачає суворе дотримання правил, за якими кожний працівник точно знає, що йому треба робити, має обмежену сферу роботи й окреслене коло обов'язків, установлених на постійній основі або на визначений термін.

У процесі численних спостережень у діяльності корпоративних підприємств установлено [8 – 10], що у структурі зайнятості кожного управлінського працівника основну питому вагу займають щоденно повторювані операції або операції з трохи більшою циклічністю. Це свідчить про те, що всі операції можуть бути чітко регламентовані і включені до посадових інструкцій неуправлінців. Письмові інструкції дають можливість найбільш ефективно поділити і розмежувати обов'язки кожного підрозділу серед його працівників, а також вказати на необхідне співробітництво серед них. Особливо важливо чітко розмежувати функції і повноваження з питань, що стосуються інших господарських підрозділів. Таким чином, точне розмежування обов'язків й установлення особистої відповідальності за суворо визначені функції абсолютно необхідні для роботи. Це привчає до свідомої дисципліни, порядку, діловитості.

Організаційна регламентація бізнес-процесів дозволить системі корпоративного управління бути надійнішою і передбаченою, тому що основними її цілями є вдосконалення бізнес-процесів, збереження і розповсюдження знань (досвіду) стейкхолдерів.

У більшості випадків за допомогою організаційної регламентації можна підвищити зрілість існуючих бізнес-процесів, тому що без регламенту робота кожного разу може виконуватися за різними маршрутами, що знижує якість бізнес-процесу і його результатів. Типізація робіт і вибудовування бізнес-процесів дозволяє створити в корпорації працюючий механізм, який буде стійким до плинності персоналу та інших негативних факторів. Проте при організаційній регламентації бізнес-процесів виникає дилема: з одного боку, якщо регламент зробити дуже загальним, то він не формалізує основних особливостей бізнес-процесу. А якщо регламент зробити дуже докладним, то виникає трудомістке завдання щодо управління змінами створеного регламенту, і контроль дуже детального регламенту достатньо складний, адже відомо, що закріплювати в регламенті має сенс тільки те, що можна контролювати. Якщо контролю виконання не буде, або він буде ускладненим, то регламент не буде виконуватися, тому знайти золоту середину в частині організаційної регламентації бізнес-процесів непросто. Для деяких бізнес-процесів, які часто виконуються і незмінні, буде потрібна глибока деталізація, тоді як для бізнес-процесів із високим коефіцієнтом змін регламентація може мати поверховий характер.

До основних документів, що регламентують систему управління в корпоративних підприємствах, можна віднести: Господарський кодекс України [11], Закон України "Про акціонерні товариства" [12], накази "Про облікову політику підприємства", "Про затвердження Порядку розрахунку рейтингової оцінки діяльності філіалів", "Про затвердження Порядку оцінки фінансово-господарського

стану підприємства (філіалу)" [13] та інші додаткові документи, які регламентують діяльність корпоративних підприємств.

У цілому система корпоративного управління має забезпечувати організаційну і методичну підтримку всіх рівнів управління в корпорації за допомогою регламентації таких функцій:

постановка цілей – визначення якісних і кількісних цілей і критеріїв, за якими можна оцінювати їх досягнення;

планування – розгортання цілей в прогнозах і планах [6]. Основними завданнями у сфері планування є: уточнення цілей і завдань в ключових напрямках діяльності; уточнення показників, умов, вимог і обмежень для планування; формування стратегічного плану; інформаційна підтримка планування; координація процесу планування; вдосконалення системи планування;

координація виконання – організація виконання управлінських рішень, а саме: координація процесу досягнення цілей; створення механізмів внесення змін у показники планування;

облік є основоположним елементом комплексу контролінгу на корпоративному підприємстві, який передбачає реєстрацію, збір та узагальнення всієї інформації, необхідної керівництву корпорації для ухвалення управлінських рішень.

Слід визначити, що організаційна регламентація орієнтована на постійне вдосконалення єдиної системи координації й управління бізнес-процесами на підприємстві щодо досягнення цілей та забезпечує інтеграцію функціонування бізнес-процесів на всіх стадіях циклу управління на основі стандартних регламентів. Система корпоративного управління на основі організаційної регламентації бізнес-процесів з урахуванням ринкової безпеки повинна складатися з основних бізнес-процесів підприємства, які пов'язані між собою і здійснюють безперервну діяльність, що повторюється, використовуючи ресурси підприємства з метою досягнення певних вимірюваних результатів для задоволення внутрішніх та зовнішніх споживачів продукції.

Корпоративні підприємства, як правило, мають такі основні відділи: бухгалтерія, відділи організації праці, фінансового й економічного аналізу, технології виробництва, маркетингу і продажу продукції тощо, зведена інформація яких обробляється за певними законодавчими правилами відповідно до організаційної регламентації бізнес-процесів. Далі отримана інформація обробляється і передається до вищого керівництва для прийняття та ухвалення відповідних управлінських рішень. Така система корпоративного управління дозволяє створити прозору систему управління бізнес-процесами та умови, що мінімізують можливість помилки працівників при реалізації бізнес-процесів. Проте слід враховувати, що погані регламенти не тільки не працюють, вони призводять до втрат ресурсів підприємства. Крім того, при здійсненні організаційної регламентації бізнес-процесів слід враховувати як кваліфікацію персоналу, так і загальну корпоративну культуру організації. Корпоративну культуру також необхідно враховувати при реалізації організаційної регламентації, оскільки в багатьох підприємствах елементом "культури" є зневажливе ставлення до нормативних документів, невиконання наказів, неповажне ставлення до керівників. Усе це перешкоджає ефективному використанню регламентів для ухвалення ефективного управлінського рішення.

Отже, використання організаційної регламентації бізнес-процесів у корпоративному управлінні, на думку автора, дозволить підвищити ефективність діяльності корпоративних підприємств шляхом досягнення таких результатів, як:

описані і регламентовані бізнес-процеси формалізують існуючий механізм здійснення діяльності та усувають дублювання функцій працівниками;

конкретність кожного регламентованого бізнес-процесу дає працівнику можливість однозначного його розуміння;

співробітники, знаючи, що процеси контролюються, виконують свою роботу сумлінніше та якісніше;

зменшується кількість помилок при оформленні документів та їхня кількість;

регламентовані бізнес-процеси є базою знань про діяльність структурних підрозділів корпорації, що допомагає новим співробітникам швидше навчатись і розуміти те, що від них вимагається; формується повний перелік документації для корпоративного управління – регламенти, посадові інструкції, положення та інші організаційно-нормативні документи;

регламенти бізнес-процесів є законною нормативною базою корпорації для матеріального стимулювання і покарання працівників;

скорочуються випадки зупинки виробництва за рахунок роботи забезпечуючих служб;

виявляються і ліквідуються основні засоби, що не використовуються в обороті та не потрібні в майбутньому.

Таким чином, здійснення корпоративного управління на основі організаційної регламентації бізнес-процесів з урахуванням ринкової безпеки дозволяє визначити порядок при реалізації бізнес-процесів та закласти механізм їх поліпшення.

Для ефективного здійснення організаційної регламентації бізнес-процесів необхідне створення і впровадження в корпоративних підприємствах структурного підрозділу, однією із функцій якого було б впровадження організаційних регламентів, контроль за їх дотриманням і реакція на відповідні зміни зовнішнього інституціонального середовища.

Наук. керівн. Ріпка Д. О.

Література: 1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф ; под ред. Л. И. Евенко. – М. : Экономика, 1989. – 519 с. 2. Головка Л. С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток :



монографія / Л. С. Головка. – Запоріжжя : КПУ, 2009. – 339 с. 3. Назарова Г. В. Організаційні структури управління корпораціями : монографія / Г. В. Назарова. – Х. : ХДЕУ, 2004. – 408 с. 4. Павлов В. І. Стратегічне планування корпоративного розвитку економіки регіону / В. І. Павлов // Перспективи становлення конкурентоспроможної регіональної економіки: Матеріли шостого Пленуму Співки економістів України. – К. : Аратта, 2007. – С. 16–18. 5. Редькин А. С. Современные концепции корпоративного управления / А. С. Редькин // Вестник социально-экономических исследований : сб. науч. тр. – Одесса : ОГЭУ, 2002. – Вып. 11. – С. 22–34. 6. Редькин О. С. Сучасні стратегії та технології корпоративного управління : монографія / О. С. Редькин, В. Реген, Н. А. Хрущ ; Одес. нац. академія зв'язку ім. О. С. Попова. – Одеса : Евен, 2004. – 216 с. 7. Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе / М. Хаммер, Дж. Чампи. – СПб., 2006. – 287 с. 8. Шапошников К. С. Корпоративне управління організаційним розвитком: креативні засади : монографія / Я. П. Квач, К. С. Шапошников, М. М. Адамкович. – Ізмаїл : СМІЛ, 2008. – 272 с. 9. Шапошников К. С. Креативне корпоративне управління: теорія і практика : монографія / К. С. Шапошников. – Херсон : ХДУ, 2010. – 256 с. 10. Шапошников К. С. Еволюція інституціональної теорії в контексті трансформації сучасних економічних систем : монографія / Ю. В. Богоявленська, К. С. Шапошников. – Житомир : ЖДТУ, 2010. – 550 с. 11. Господарський кодекс України: за станом на 24.02.2010 р. № 436-15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kodeksy.org.ua/gosp/index.htm>.

Ульянова Г. С.

УДК 005.591.6:005.511

Магістр 1 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СИСТЕМА ПЛАНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто проблему вдосконалення системи планування інноваційної діяльності на підприємстві та визначення її функцій. Визначено відмінні особливості стратегічного, тактичного та операційного планування інновацій щодо періоду, рівня та предмета планування.

Аннотация. Рассмотрена проблема усовершенствования системы планирования инновационной деятельности на предприятии и определение ее функции. Определены отличительные особенности стратегического, тактического и операционного планирования инноваций относительно периода, уровня и предмета планирования.

Annotation. The article considers the problem of improving the innovation planning system at an enterprise and defining its functions. Peculiar features of strategic, tactical and operational planning of innovation are defined in terms of the period, level and subject of planning.

Ключові слова: планування, стратегічне планування, тактичне планування, оперативне планування, інноваційна діяльність.

Планування – одна з функцій керування підприємством. В умовах ринкової економіки для підприємців планування є способом забезпечення становлення та розвитку бізнесу, воно є необхідним для приведення господарчої діяльності підприємства відповідно до вимоги ринку.

План або система планів – це результат здійснення процесу планування, котрий є складним із методично-організаційної точки зору, оскільки під час його реалізації відбуваються безперервні пошуки, обробка й систематизація інформації про зовнішнє середовище та власні можливості підприємства, перетворення цієї інформації в управлінські рішення та визначення їх наслідків в контексті нинішнього функціонування та майбутнього розвитку об'єкта планування.

Будь-який план повинен бути складений з високим рівнем точності, тобто система планування повинна бути конкретизована і деталізована, враховувати зовнішні і внутрішні умови діяльності підприємства.

Теоретичні та методичні питання щодо планування інноваційної діяльності знайшли відображення в працях таких вчених, як: Александров В. В., Амоша О. І., Бажал Ю. М., Бойко Є. І., Галуза С. Г., Гальчинський А. С., Геєць В. М., Герасимчук М. С., Гончарова Н. П., Захарченко В. І., Крупка М. І., Яковлев А. І., Корсунский С. В., Стадник В. В. Шаманська О. І., Полінкевич О. Н., Ястремська О. М., Гриньова В. М., Пересада А. А. Серед зарубіжних науковців, роботи яких набули широкого визнання, у сфері інноваційних процесів працювали Г. Бірман, Л. Водачек, Завлін П. Н., Мединський В. Г., Е. Менсфілд, Б. Санто, Б. Твісс, Фатхутдінов В. А., Ф. Шерер, І. Шумптер та ін.

© Ульянова Г. С., 2014

Метою даної статті є постановка проблеми необхідності вдосконалення системи планування інноваційної діяльності на підприємстві та обґрунтування напрямів її вирішення щодо визначення відповідних функцій та змісту планових рішень.

Для ефективного функціонування системи планування на підприємстві потрібно створити певні передумови: організаційні, інформаційні та кадрові. Організаційна структура підприємства має бути адекватною системі планування з тим, щоб органи управління й організаційні одиниці, які утворюють відповідно організаційну та планову піраміди, перекривали одна одну. Процедури планування мають бути сплановані з погляду на їх організаційне забезпечення. Крім того, побудова системи планування на вітчизняних підприємствах відбувається за умов перехідного періоду, коли раніше діючі системи майже зруйновані, а нові вимагають становлення.

Якщо ж на підприємстві відсутня інноваційна система або формується вкрай поволі і стихійно, то для підприємства існує реальна небезпека розвитку глибокої економічної кризи, особливо при переході на вищий технологічний рівень. Це може викликати серйозну кризу підприємства, аж до припинення його існування [1].

Планування інновацій – це система розрахунків, спрямована на вибір і обґрунтування цілей розвитку інноваційного підприємства і підготовку рішень, необхідних для їхнього безумовного досягнення. У рамках інтегрованої системи менеджменту підсистема планування виконує такі часткові функції:

цілепокладання. Завдяки узгодженим планам часткові цілі окремих учасників і виконавців орієнтовані на досягнення генеральних цілей спільного інноваційного проекту або інноваційного підприємства в цілому;

прогнозування. Плани орієнтовані в майбутнє і базуються на обґрунтованих прогнозах розвитку ситуації;

координація діяльності всіх учасників інновацій. Координація здійснюється як попереднє узгодження дій при підготовці планів і як узгоджена реакція на виникаючі перешкоди і проблеми при виконанні планів. У процесі планування інновацій використовуються такі основні форми координації: розпорядницька, ініціативна, програмна і бюджетна;

створення об'єктивної бази для ефективного контролю. Плани встановлюють бажаний або необхідний стан системи на визначений період часу. Плани дають змогу об'єктивно оцінювати діяльність підприємства шляхом порівняння фактичних знань параметрів із запланованими за принципом "факт – план". Тоді контроль стає предметним, спрямованим на забезпечення цільового стану системи;

інформаційне забезпечення учасників інноваційного процесу. Плани містять важливу для кожного учасника інформацію про цілі, прогнози, альтернативи, терміни, ресурси й адміністративні умови проведення інновацій [2].

Зазначені функції реалізуються в процесі прийняття управлінських рішень щодо стратегічної, тактичної та оперативної поведінки підприємства при реалізації інноваційних проектів.

Стратегічне планування, як правило, орієнтується на довгострокову перспективу і визначає основні напрями розвитку об'єкта господарювання. У результаті такого планування підприємство ставить перспективні цілі й розробляє засоби їх досягнення. Воно безпосередньо пов'язане з діяльністю підприємства в, так званому, довгостроковому періоді, оскільки зміна потенціалу передбачає: планування розміру підприємства і структури виробництва (виробничої потужності), визначення структури капіталу, а також організаційної структури, юридичної форми й системи правління підприємством у цілому. У процесі тактичного планування, на відміну від стратегічного, функціонування підприємства розглядається в межах більш вузького періоду, найчастіше – річного, у рамках певної продуктової програми, заданого потенціалу й системи управління. Воно охоплює всі сфери виробничо-господарської діяльності підприємства й підпорядковує їх досягненню цілей, тому плани формують за функціональною спрямованістю, а саме: випуск продукції, її реалізацію; забезпечення виробництва необхідними засобами (обґрунтування виробничою потужністю), матеріальними й трудовими ресурсами; визначення витрат і фінансових результатів. У підсистему тактичного планування входить також розроблення планів за виробничими й допоміжними підрозділами підприємства, які забезпечують досягнення загальних цілей.

Змістове поєднання й координація планів у межах стратегічного та тактичного планування здійснюється за допомогою дотримання, так званої, рангової послідовності через визнання одного з планів первинним, а інших, відповідно, вторинними (похідними).

Стратегічне планування, як елемент стратегічного управління інноваціями полягає у визначенні місії організації на кожній стадії її життєвого циклу, формуванні системи цілей діяльності і стратегії поведінки на ринках інновацій. При цьому проводяться глибокі маркетингові дослідження, масштабні прогнозні розробки, оцінки сильних і слабких сторін організації, ризиків і чинників успіху. Стратегічне планування, як правило, орієнтоване на період п'ять і більше років. Воно спрямоване на створення нового потенціалу успіху організації. Система планування інновацій в організаціях включає комплекс різних планів, спрямованих на здійснення основних функцій і завдань планування, що взаємодіють один з одним. Найбільш істотними факторами, що визначають склад і зміст цього комплексу, виступають організаційна структура та профіль інноваційної діяльності організації, склад здійснюваних інноваційних процесів, рівень кооперації при їх проведенні, масштаби і стабільність інноваційної діяльності. Види планів розрізняються по цілях, предмету, рівнях, змісту і періодах планування.

У тактичних планах відображаються заходи, спрямовані на розширення виробництва і підвищення його технічного рівня, оновлення і зростання якості продукції, якомога повніше викорис-



тання науково-технічних досягнень. У результаті тактичного планування складається план економічного і соціального розвитку підприємства, що є комплексною програмою виробничої, господарської і соціальної його діяльності на певний період.

Оперативне планування є завершальним етапом у плануванні господарської діяльності фірми. Основним його завданням є конкретизація показників тактичного плану з метою організації повсякденної планомірної і ритмічної роботи підприємства та його структурних підрозділів.

Оперативне планування інновацій має своїм завданням пошук і узгодження найбільш ефективних шляхів і засобів реалізації прийнятої стратегії розвитку організації. Воно передбачає формування продуктово-тематичного портфеля організації, розробку календарних планів, складання бізнес-планів за окремими програмами, виконання розрахунків потреби ресурсів, коштів та джерел їх покриття і пр. Оперативне планування інновацій має своїм завданням реалізацію потенціалу організації у формі досягнутої прибутку, доходів, обсягів реалізації та ін. Стратегічне й оперативне планування знаходяться в діалектичній взаємодії і змістовно доповнюють один одного в єдиному процесі інноваційного менеджменту (рисунок).

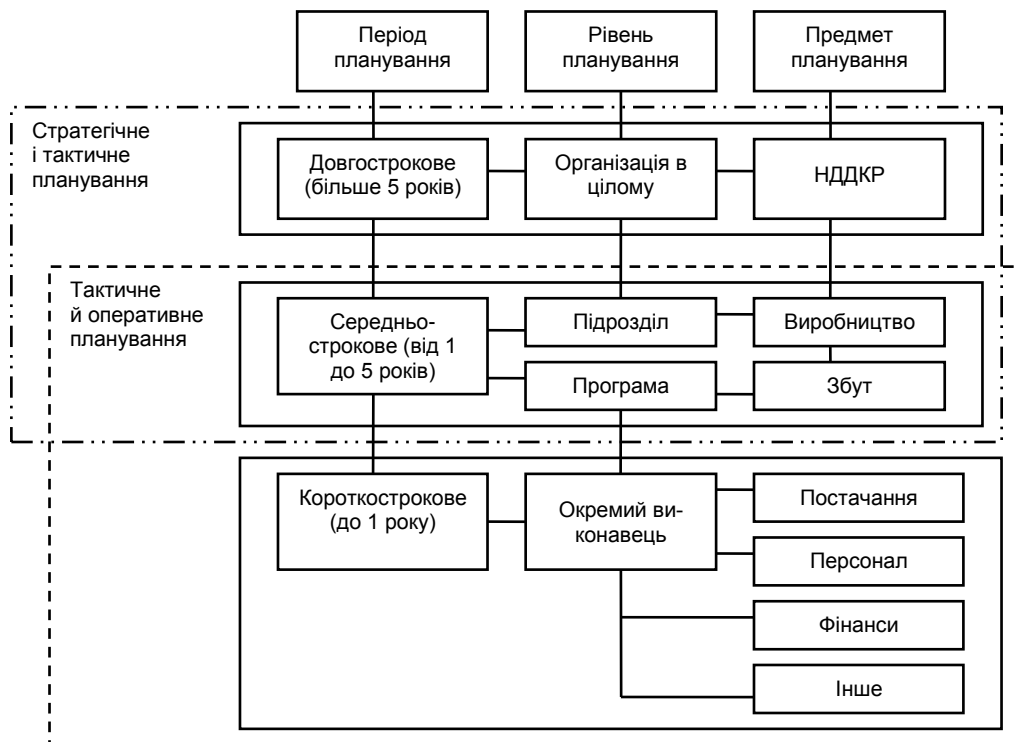


Рис. Взаємозв'язок стратегічного, тактичного та оперативного планування інновацій

Згідно з рисунком на стратегічному рівні переважно здійснюється планування НДДКР та загальних напрямів виробничої та збутової діяльності. Тактичне та оперативне планування спрямоване на ресурсне забезпечення практичної реалізації загальних напрямів визначених на стратегічному рівні.

Наук. керівн. Сігасва Т. Є.

Література: 1. Тарасюк Г. М. Економіка підприємства : навчальний посібник / Г. М. Тарасюк, Л. І. Шваб. – К. : Каравела, 2003. – 432 с. 2. Владимірова Л. П. Прогнозирование и планирование в условиях рынка : учебное пособие / Л. П. Владимірова. – М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и Ко", 2005. – 400 с. 3. Аньшин В. М. Инновационный менеджмент : учебное пособие / В. М. Аньшин, А. А. Дагаев. – М. : Дело, 2003. – 528 с. 4. Бухалков М. И. Планирование на предприятии : учебник / М. И. Бухалков. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 416 с. 5. Дуданов Е. И. Планирование на предприятии: Методические указания по выполнению курсовой работы / Е. И. Дуданов. – Рузаевка : Рузаевский институт машиностроения, 2007. – 29 с. 6. Ильин А. И. Планирование на предприятии : учебник / А. И. Ильин. – М. : Новое знание, 2003. – 635 с. 7. Медынский В. Г. Инновационный менеджмент : учебник / В. Г. Медынский. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 295 с. 8. Морозов Ю. П. Инновационный менеджмент : учебное пособие для ВУЗов / Ю. П. Морозов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 446 с.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ПАТ "КУП'ЯНСЬКИЙ МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД"

Анотація. Досліджено проблематику матеріальної мотивації промислового підприємства. Запропоновано застосування системи стимулювання праці персоналу для досягнення запланованих цілей підприємства.

Аннотация. Исследована проблематика материальной мотивации промышленного предприятия. Предложено применение системы стимулирования труда персонала для достижения запланированных целей предприятия.

Annotation. The article explores the problems of material motivation of an industrial enterprise. A system of personnel labour motivation is offered to achieve the planned objectives of an enterprise.

Ключові слова: матеріальна мотивація, стимулювання, персонал, продуктивність праці, ефективність, управління, заробітна плата, інноваційний підхід.

Важливою ознакою сучасного суспільства є пріоритетна увага до персоналу – провідного виробничого чинника, резерву економічного зростання та конкурентоспроможності. Досвід передових економік світу доводить, що жодне із завдань управління у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в його вирішенні працівників. Мотивація праці персоналу, створення умов для його зацікавленості в результатах діяльності підприємства, розвиток соціального партнерства стають головним завданням підприємства.

Основи сучасних концепцій мотивації закладено в працях економістів-класиків: А. Сміта, Ф. Гілбрета, А. Врума, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. МакГрегора, А. Афоніна, Р. Оуена. Значний внесок у розвиток теорії мотивації, розробку та вдосконалення її прикладних аспектів, у тому числі в умовах трансформаційної економіки, зробили такі українські та російські вчені, як: О. Амоша, А. Афонін, Т. Базарова, Д. Богиня, М. Ведерніков, М. Войнаренко, Б. Генкін, В. Герчиков, В. Данюк, Г. Дмитренко, М. Дороніна, О. Єгоршин, А. Калина, А. Кібанов, А. Колот, Ю. Кокін, Н. Лук'яченко, М. Пашута, М. Семикіна, В. Сладкевич, Е. Уткін, О. Уманський.

Вони розглядали проблеми оплати праці на основі теорії очікувань, управління за цілями. Певні дослідження ґрунтуються на передовому світовому досвіді мотивації персоналу на промислових підприємствах [1]. У сучасних умовах недостатньо розробленим залишаються аспекти практичного застосування мотиваційного механізму персоналу як важеля підвищення ефективності високопродуктивної діяльності промислового підприємства.

Мета статті полягає в обґрунтуванні мотиваційних програм, в основу яких покладено відповідну до сучасних реалій і вимог систему стимулювання праці персоналу, насамперед орієнтовану на досягнення запланованих обсягів продажів та отримання прибутку.

Результативність роботи персоналу промислового підприємства залежить від складної взаємодії багатьох факторів, до яких відносяться особисті якості людини, її мотивації до роботи та ставлення до своїх обов'язків. Для підвищення трудового потенціалу своїх підлеглих керівники повинні мати чітке уявлення про результативність їх роботи.

Мотивація – один із вирішальних факторів підвищення продуктивності праці на підприємстві. Щоб домогтися максимальної віддачі від кожного працівника, керівник повинен добре знати фактори мотивації та вміти ними користуватися. Успішна мотиваційна програма добре працює тоді, коли до уваги беруться різні фактори, зокрема: ринкові умови, характеристики продукції, характер виконуваних завдань, політика менеджменту й організація праці.

Сучасне розуміння мотивації базується на процесійних теоріях, що розглядають процес вибору людиною тієї чи іншої лінії поведінки, для того щоб, по-перше, приступити до виконання певного завдання, по-друге, докласти зусиль для його виконання, по-третє, зберегти необхідний рівень задіяних зусиль до моменту досягнення необхідного результату.



Практичний досвід підприємств доводить, що розробляючи та впроваджуючи на підприємстві систему стимулювання праці, необхідно врахувати такі вимоги: об'єктивність і прозорість розрахунків, досяжність і напруженість цільових орієнтирів для працівників, розмір премії має бути відчутним, а загальна величина компенсаційного пакета – конкурентоспроможною на ринку праці, відсутність верхньої межі в розрахунку змінної частини доходу.

Результативність праці конкретного працівника зумовлюється передусім індивідуальними можливостями та особистою зацікавленістю, а також його усвідомленням власної ролі в колективних зусиллях. Обсяг затрат праці залежить від самооцінки працівника, достатності рівня винагороди й упевненості в тому, що її буде отримано. Заохочування працівників підприємства до реалізації поставлених перед ними цілей і завдань є об'єктивною потребою, яку усвідомлюють всі керівники.

Для взаємозв'язку діючого мотиваційного механізму персоналу та ефективності роботи підприємства важливим є встановлення для кожного співробітника такого розміру заробітної плати, що корелює з його внеском у досягнення планів підприємства та відсотком виконання особистого плану. Сутність інноваційного підходу до оплати праці полягає у підвищенні продуктивності праці співробітників, наданням їм можливостей самостійно впливати на розмір власної заробітної плати. Власне, крім базового окладу, кожен співробітник отримує додаткову грошову компенсацію залежно від особистої продуктивності, яка вимірюється інтегральним відсотком виконання персонального місячного плану. Чим вищий отриманий показник ефективності, тим вища і бонусна частина заробітної плати.

Слід розробити шкалу преміювання для працівників підприємства ПАТ "Куп'янський машинобудівний завод" (таблиця).

Таблиця

Шкала оцінки ефективності праці персоналу

Показники	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
1. Якість виконання роботи (К в.р.)	Спочатку місяця всі роботи здані з 1-го пред'явлення К в.р. = 0,3	Існують випадки здачі робіт з 2-го пред'явлення К в.р. = 0,1	Виявлення браку при проходженні технічного контролю К в.р. = 0
2. Складність робіт (К с.р.)	Роботи найвищої групи складності К с.р. = 0,2	Роботи середньої групи складності К с.р. = 0,08	Роботи низької групи складності К с.р. = 0
3. Зниження собівартості продукції (К с.п.)	Зменшення витрат на сировину, матеріали, електроенергію на 25 % та вище К с.п. = 0,35	Зменшення витрат на сировину, матеріали, електроенергію на 15 % К с.п. = 0,2	Не виконано завдань зі зниження собівартості К с.п. = 0
4. Упровадження інновацій (К в.і.)	Розроблення винаходів К в.і. = 0,95	Удосконалення існуючої технології виробництва К в.і. = 0,55	Інновації не застосовуються К в.і. = 0

Розроблена шкала оцінки ефективності праці персоналу, дозволяє визначити розмір премій, які будуть нараховуватись працівникам підприємства.

Заробітну плату працівників можна подати як суму основної заробітної плати і премії отриманої за результати ефективної праці:

$$\text{ЗП} = \text{Об.} + \text{Прв.}, \quad (1)$$

де Об. – базовий оклад;
Прв. – премія виконавця.

$$\text{Прв.} = \text{Об.} \cdot \text{К заг.}, \quad (2)$$

де К заг. – коефіцієнт оцінки ефективності праці персоналу.

$$\text{К заг.} = \text{К в.р.} + \text{К с.р.} + \text{К с.п.} + \text{К в.і.} \quad (3)$$

Отже, запропонована система матеріального стимулювання базується на застосуванні фіксованого доходу (оклад) і змінної частини, яка встановлюється на основі заохочувальних виплат (додаткові премії), а також певних матеріальних санкцій. Така мотиваційна програма зорієнтована на досягнення виконання конкретних стратегічних цілей підприємства.

Запропонований метод оплати праці працівників промислового підприємства є потужним інструментом підвищення ефективності праці. Він поєднує опосередковану залежність розміру основної заробітної плати та пряму залежність розміру додаткової заробітної плати від результатів діяль-

ності підприємства. Такий підхід забезпечує концентрацію зусиль підприємства на досягнення найвищих фінансових результатів і стимулювання як колективної, так і індивідуальної праці персоналу підприємства.

Наук. керівн. Сігасва Т. Є.

Література: 1. Герчикова І. М. Мотивація персоналу / І. М. Герчикова. – К. : Видавництво "ЦІЛ", 2006. – 346 с. 2. Базарова Т. Ю. Управління персоналом / Т. Ю. Базарова. – К. : Видавництво "Майстерність", 2002. – 240 с. 3. Лук'янченко Н. Д. Мотивація персоналу / Н. Д. Лук'янченко. – Донецьк : Видавництво "ДонНУ", 2004. – 302 с. 4. Пономаренко Ю. М. Стратегія управління трудовими ресурсами / Ю. М. Пономаренко. – К. : Видавництво "Омега", 2002. – 490 с. 5. Пьюселик Ф. М. Значення мотивації персоналу в діяльності підприємства / Ф. М. Пьюселик. – К. : Видавництво "КНЕУ", 2007. – 278 с.

УДК 005.32:331.101.3

Петрик М. О.

Магістр 1 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПОНЯТТЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Досліджено систему стимулювання інноваційної праці виробничого персоналу, у тому числі методи, принципи і інструменти стимулювання праці працівників виробничої сфери.

Аннотация. Исследована система стимулирования инновационной труда производственного персонала, в том числе методы, принципы и инструменты стимулирования труда работников производственной сферы.

Annotation. The article studies incentives for innovative work of personnel, including the methods, principles and tools to stimulate the production sector workers.

Ключові слова: стимулювання, виробничий персонал, інноваційна діяльність, керівник, персонал.

В умовах ринкової економіки в Україні виникла потреба обґрунтування та вдосконалення механізмів стимулювання праці виробничого персоналу для підвищення ефективності інноваційної праці. Існуючий механізм стимулювання у сфері праці залишається недосконалим, що не сприяє інноваційній діяльності та економічному розвитку економіки України [1].

Існує виникнення протиріч між застарілими підходами у заохоченні виробничого персоналу до результативної праці та сучасними потребами промислового виробництва в Україні в умовах інноваційного розвитку.

Прискореного економічного розвитку можна досягнути лише за умов максимально ефективної роботи працівників, що можливо тільки при правильній побудові механізму стимулювання праці.

Теоретичні та прикладні аспекти стимулювання інноваційної праці відображаються у наукових публікаціях таких вітчизняних вчених, як: Андрієнко В. Ф., Богиня Д. П., Багорова І. В., Грішнова О. А., Данюк В. М., Карлін М. І., Колот А. М., Куліков Г. Т., Лагутін В. Д. Істотний внесок у вивчення цих питань належить зарубіжним вченим: Жукову А. Л., А. Маршаллу, Кейнсу Дж. М., П. Самуельсону, Макконнеллу К. Р.

Реакція на ті ж самі стимули у різних людей неоднакова. Механізм використання стимулів із метою мотивації персоналу називається процесом стимулювання [2]. Інноваційна праця можлива тільки в певному середовищі, де будуть з'єднані такі найважливіші чинники, як: знання, бажання, вміння його застосувати і потреба в цьому.

Отже, для того, щоб праця була інноваційною необхідно створити сприятливі умови – необхідна організація й управління інноваційним процесом.

Для того, щоб процес стимулювання пройшов вдало, керівництву необхідно виконати такі завдання (рис. 1) [3, с. 135].

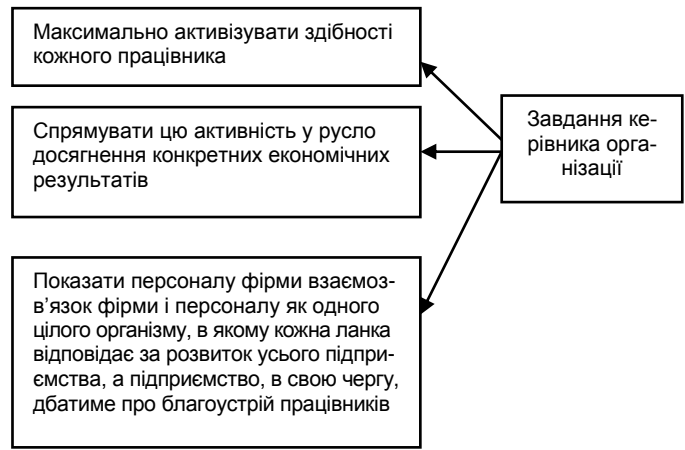


Рис. 1. Завдання керівників організацій щодо стимулювання інноваційної праці

Головна передумова інноваційної діяльності підприємства полягає в тому, що вона потребує постійного оновлення з урахуванням вимог сучасності. Тому необхідно систематично відкидати все те, що зносилося, застаріло, стало гальмом на шляху до прогресу, а також враховувати помилки, невдачі і прорахунки. Для цього на підприємствах періодично необхідно проводити атестацію продуктів, технологій і робочих місць, аналізувати ринок і канали розподілу. Іншими словами, повинна проводитися своєрідна рентгенограма всіх сторін діяльності підприємства [1].

Завдання керівництва підприємства – створити умови, при яких потенціал працівників міг розкритися найбільшою мірою та виникла б потреба в напруженій і результативній праці. При цьому керівництву при стимулюванні працівників важливо брати до уваги конкретні ситуації, в яких здійснюється стимулювання, враховувати не тільки особисті здібності працівників, а і їх особисті мотиви: потреби, інтереси, пріоритети, амбіції.

Керівник повинен усвідомлювати необхідність упровадження сучасних методів стимулювання та актуальність появи інноваційних ідей у виробничого персоналу. Унаслідок чого менеджер повинен сам володіти психологічною стійкістю, професійними здібностями та моральною свідомістю [4, с. 36].

Керівники повинні дотримуватись певної сукупності принципів у стимулюванні працівників виробничої сфери (рис. 2).



Рис. 2. Сукупність принципів ефективного стимулювання працівників виробничої сфери [1]

Стимулювання працівників потребує неабиякого вміння, наполегливості та розуміння людської природи. Вона вимагає розвинутих здібностей спонукати виконавців до вищого рівня напруження зусиль, для досягнення ефективних результатів праці. Тому керівнику необхідно чітко спланувати свої дії та етапи стимулювання інноваційної праці виробничого персоналу.

Етапи механізму стимулювання працівників [5]:

1. Чітка постановка завдань.
2. Поділ працівників на категорії згідно з рівнями потреб.
3. Розробка стимулів згідно з класифікацією працівників.
4. Розробка системи штрафів, стягнень за порушення.
5. Оцінка роботи персоналу та кінцевих результатів.
6. Винагорода працівників згідно з докладеними зусиллями.



У результаті дослідження [2, с. 277] визначено фактори, що можуть привести до максимальної віддачі чи підвищити привабливість праці.

1. Фактори підвищення продуктивності:

перспективи просування по службі;
високий рівень корпоративної культури;
оплата праці, що безпосередньо пов'язана з досягнутими результатами;
визнання, схвалення та об'єктивна оцінка виконаної роботи;
ділова атмосфера в колективі працівників;
складна, але цікава робота, що дозволяє розвинути здібності;
робота з можливістю самостійно приймати рішення, що вимагає творчого підходу;
персональна відповідальність за результати виконаної роботи.

2. Фактори, що роблять роботу більш привабливою:

робота без значних напружень і стресів;
зручний розпорядок;
відсутність на робочому місці шуму та будь-яких виявів забруднення оточуючого середовища;
комфортність робочого місця;
робота з людьми, яким симпатизуєш;
достатня інформованість про дійсний стан справ у фірмі (про те, що насправді відбувається);
гнучкий темп роботи та робочий час;
значні додаткові пільги;
справедливий розподіл обсягу робіт.

Стимулювання праці – визначальний чинник ефективності діяльності підприємств; ефективне стимулювання може бути забезпечене тільки поєднанням цілого комплексу інструментів впливу на ефективність праці; матеріальне стимулювання є одним із найважливіших стимулів підвищення ефективності праці; виявлення потреб співробітників, класифікація працівників за рівнями потреб – основна передумова економічності мотивації; нематеріальні стимули – важливий чинник впливу на керуючий персонал; урахування специфіки підприємства – важливий фактор при виборі керівництвом політики стимулювання [2, с. 345].

Для здійснення підприємством інноваційної діяльності, воно повинно мати такі структури і настрої, які сприяли б створенню атмосфери підприємництва та сприйняття нового як сприятливої можливості.

Слід розглянути стимулювання праці як технологію управління з урахуванням таких функцій [4, с. 56]:

економічна функція – стимулювання праці сприяє підвищенню ефективності виробництва, зокрема, підвищенню продуктивності праці та якості продукції;

моральна функція – стимули до активізації трудової активності формують життєву позицію, моральний клімат в організації і в суспільстві;

соціальна функція – забезпечується формуванням соціальної структури суспільства, через різні рівні доходів, які залежать від впливу стимулів на людей. Так само формування потреб та життєвої позиції формується під впливом стимулів.

Представник концепції соціального обміну Джордж Хоманс визначив причини і стимули, які змогли б спонукати працівника до інноваційної діяльності [2, с. 278].

1. Чим частіше окрема дія дія працівника винагороджується, тим частіше він прагне здійснювати цю дію.

2. Якщо який-небудь стимул привів до дії, яка була винагороджена, то при повторенні такого стимулу працівник буде прагнути повторити цю дію знову.

3. Чим більш цінним є для працівника певний результат дії, тим сильніше він буде прагнути досягти цього результату.

4. Чим частіше працівник отримував певну винагороду, тим менш цінним буде для нього повторення такої винагороди.

5. Якщо працівник не отримує очікуваної винагороди, то стає розсердженим і поводить себе агресивно, а це не сприяє якійсь роботі.

Робітники, які отримували більше, ніж очікували, стають радісними і поведуться позитивно, тим самим показують, що готові цінувати дану організацію.

Отже, завданням будь-якої організації є необхідність створення такої системи стимулювання праці, яка сприяла б розвитку особистості працівника, тим самим забезпечуючи високий рівень життя і відповідаючи вимогам сучасного суспільства. Керівник повинен детально проаналізувати особисті властивості підлеглих, удосконалити та застосувати існуючі методи стимулювання інноваційної праці до виробничого персоналу.

Наук. керівн. Томах В. В.

Література: 1. Краснокутська В. Н. Інноваційний менеджмент / В. Н. Краснокутська. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 68–76. 2. Осипов Г. В. История социологии в Западной Европе и США / Г. В. Осипов. – М. : НОРМА, 2001. – 393 с. 3. Кузин Б. И. Методы и модели управления фирмой / Б. И. Кузин. – Питер : 2001. – 245 с. 4. Скопилатов И. А. Управление та діагностика персоналу / И. А. Кудрявцева Е. И. Управление персоналом : учебная тетрадь / Е. И. Кудрявцева. – СПб. : Изд-во МИПК, 2008. – 78 с. 5. Скопилатов И. А. Управление персоналом / И. А. Скопилатов, О. Ю. Ефремов. – СПб., 2000. – 399 с.



Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ФОРМИ СТИМУЛЮВАННЯ ІНВЕСТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Анотація. Узагальнено різноманітні форми інвестування інноваційних процесів на українських підприємствах відповідно до етапів їх життєвого циклу.

Аннотация. Обобщены различные формы инвестирования инновационных процессов на украинских предприятиях в соответствии с этапами их жизненного цикла.

Annotation. Different forms of investing innovative processes at Ukrainian enterprises are generalized in accordance with the stages of their life cycle.

Ключові слова: життєвий цикл інновацій, інноваційний розвиток, інвестування, кластер.

Характерною ознакою сучасної економіки є високий рівень конкуренції та скорочення життєвого циклу товару. У цих умовах одним із найреальніших шляхів досягнення успіху на ринку є орієнтація підприємства на інноваційний шлях розвитку. Високий рівень розвитку вітчизняної ринкової економіки, стабілізація фінансово-кредитної системи неможливі без успішної інноваційної діяльності.

Водночас аналіз процесів, які відбуваються в економіці країни, показує, що проблема наростаючого розриву з провідними країнами світу поглиблюється з причин несумісності технологій, низького рівня сприйняття вітчизняною економікою інновацій й інвестицій і структурно-галузевої та інституційної несумісності. Активне здійснення інноваційних процесів стає вирішальною умовою подальшого розвитку сучасної економіки нашої країни. Воно дозволить забезпечити якість зростання, ресурсозбереження, ефективність виробництва, випуск конкурентоспроможної на внутрішньому та світовому ринках продукції.

Питання фінансування інноваційного розвитку розглянуто в багатьох дослідженнях, як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. Вагомий внесок у їх дослідження належить таким відомим вченим, як: Бланк І. А., Федулова Л. І., Хотьашева О. М., Геєць В. М., Василенко В. О., Балабанов І. Т., Бажал Ю. М., О. Лапко, Кокорін Д. І., Фролова Н. А., Й. Шумпетер. Однак невирішеними повною мірою є питання форм інвестування в інноваційні процеси за етапами їх життєвого циклу, тому метою даного дослідження є узагальнення різноманітних форм інвестування інноваційних процесів відповідно до етапів їх життєвого циклу на сучасних підприємствах.

Реалізація інноваційної моделі економічного розвитку України вимагає вживання заходів з економічного стимулювання інвестування у виробництво промислових підприємств, що займаються розробкою і впровадженням інноваційних проектів. Говорячи про інвестиційний клімат у цілому в країні, треба розглядати його в чотирьох вимірах, тобто проаналізувати фактори, що визначають інвестиційний клімат країни на різних рівнях господарського управління: макроекономічному (національному), регіональному, галузевому (підгалузевому) і на базі окремого підприємства. Тільки лише комплексний розгляд і оцінка всіх складових інвестиційного клімату, розуміння їхньої сутності і специфіки взаємодії в інвестиційному середовищі можуть привести до позитивних зрушень у нарощуванні інвестиційного потенціалу, у тому числі спрямовуватися на інноваційний розвиток [1].

На думку автора, до числа форм стимулювання інвестування засобів в інноваційні проекти варто віднести:

1. Податкові пільги (застосування знижених ставок при оподаткуванні прибутку, отриманого внаслідок упровадження інновацій; звільнення від оподаткування виробничих фондів, створених за рахунок прибутку і використовуваних в інноваційних проектах; використання інвестиційного податкового кредиту, що передбачає повне, або часткове звільнення від оподаткування прибутку, що направляється на нові інвестиції в пріоритетні галузі економіки або інновації; звільнення від сплати непрямих податків при реалізації інноваційного продукту). На думку автора, податкові пільги можна розглядати як альтернативу бюджетному фінансуванню, причому в окремих випадках навіть більш ефективну.

2. Дотації держави на інвестиції в інновації.

3. Пільгові кредити банків (сплата частини відсотків за кредит за рахунок казначейства Міністерства фінансів України).

4. Державні гарантії комерційним банкам при видачі ризикових кредитів, найчастіше пов'язаних з виконанням початкових етапів життя інвестицій (на стадії НДДКР).

5. Пільгові мита на устаткування, прилади тощо, використовувані для виробництва інновації або впровадження інноваційної технології.



6. Прискорена амортизація основних засобів, задіяних в інноваційних проектах, що дає можливість накопичувати частину прибутку, не оподатковану податком, і використовувати її для інвестиційного й інноваційного розвитку, стимулювання наукових досліджень та ін.

7. Здешевлення ліцензій на виробництво і використання інноваційного продукту або технологій.

8. Матеріальне заохочення працівників підприємств за виконання особливо важливих завдань (у тому числі за розробку і впровадження інновацій).

9. Формування на добровільній основі фінансово-промислових територіальних асоціацій підприємств (кластерів), що створюють додаткові джерела фінансування інноваційних проектів.

Різноманіття форм стимулювання інноваційного інвестування пов'язане з тим, що система економічних стимулів повинна охоплювати всі етапи і стадії життєвого циклу інновацій, тобто на кожному етапі (стадії) повинні бути свої фактори підвищення зацікавленості інвестора в прискоренні створення або реалізації інновацій [2]. Можливе застосування тих або інших форм стимулювання залежно від періоду життєвого циклу інновацій наведено в таблиці [3].

Таблиця

Застосування форм стимулювання за етапами життєвого циклу інновацій

№	Форми стимулювання	Етапи життєвого циклу інновацій
1	Податкові пільги	Етапи зрілості та спаду (відповідає періоду нагромадження чистого економічного ефекту)
2	Дотації держави на інвестиції в інновації	Етапи: інвестиційний, піднесення, зростання
3	Надання пільгових кредитів банкам (за участю казначейства Мінфіну України)	На всіх етапах впровадження проекту
4	Державні гарантії комерційним банкам під видачу ризикових кредитів	Етапи: інвестиційний, піднесення, зростання
5	Застосування пільгових митних зборів на устаткування, прилади	На етапах зростання та піднесення (стадія впровадження інновацій)
6	Здешевлення видачі ліцензій на виробництво і використання інноваційного продукту або технології	Етапи піднесення та зростання
7	Матеріальне стимулювання працівників підприємства за виконання особливо важливих завдань	На всіх етапах впровадження проекту
8	Створення фінансово-промислових територіальних галузевих асоціацій підприємств (кластерів)	Передує створенню інновацій
9	Прискорена амортизація	На етапах зрілості та спаду

Крім викладеного, доцільним є інтенсивний розвиток територіально-галузевої інтеграції у галузях, тобто кластеризації вітчизняних підприємств як одного з факторів, спрямованих на стимулювання активізації інвестування коштів в інноваційну діяльність шляхом мінімізації трансакційних витрат.

Так, функціонування фінансово-промислових груп, особливо територіально-галузевого типу (кластерів), забезпечуючи поєднання інтересів банківських, промислових структур, елементів регіональної інфраструктури, скорочує перешкоди на шляху руху інвестицій у виробництво, створює додаткові стимули до інтеграції і зростання інвестицій [4]. Основними завданнями кластера є територіальна взаємодія підприємств галузевого комплексу в галузі (видобуток вугілля, нафти, газу, будівництво і т. д.) з об'єктами регіональної інфраструктури. Головне в структурі кластера – спільна, непосильна поодиноці розробка і поширення інновацій на весь ланцюжок створення вартості за рахунок інтеграції інвестицій.

Таким чином, економічне стимулювання інвестиційного процесу на всіх етапах життєвого циклу інновацій – це могутній фактор активізації і підвищення ефективності інноваційної діяльності, а отже, і конкурентоспроможності країни на світовому ринку.

Наук. керівн. Ястремська О. М.

Література: 1. Денисенко М. П. Активізація інноваційних процесів у промисловості як передумова розвитку економіки України / М. П. Денисенко // Проблеми науки. – 2011. – № 1. – С. 20–24. 2. Инновационная экономика : монография / Л. Н. Ивин, В. М. Куклин ; под ред. Л. Н. Ивина. – Х. : НТУ "ХПИ", 2009. – 588 с. 3. Інноваційні процеси в змішаній економіці : монографія. Т. 1 / В. Г. Федоренко, М. П. Денисенко, І. М. Грищенко та ін. ; під ред. В. Г. Федоренка, М. П. Денисенка. – К. : ПІК ДСЗУ, 2008. – 194 с. 4. Волкова Н. Н. Промышленные кластеры / Н. Н. Волкова, Т. В. Сахно. – Пенза : Изд. "АСМИ", 2005. – 270 с.

Магістр 2 року навчання
 фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ МЕТАЛУРГІЇ

Анотація. Проаналізовано сучасний стан металургійної галузі України на внутрішньому та зовнішньому ринку. Виявлено основні тенденції розвитку даного сектору на основі статистичного аналізу та фінансових показників діяльності суб'єктів господарювання.

Аннотация. Проанализировано современное состояние металлургической отрасли Украины на внутреннем и внешнем рынке. Выявлены основные тенденции развития данного сектора на основе статистического анализа и финансовых показателей деятельности субъектов хозяйствования.

Annotation. The paper analyzes the current state of Ukraine's steel industry in the domestic and foreign market. The key development trends of the sector were revealed on the basis of statistical analysis and financial performance of economic entities.

Ключові слова: металургійна галузь, металопродукція, металургійне виробництво.

На сьогоднішній день металургія виступає провідною галуззю національної промисловості України, яка створює близько 30 % ВВП [1] та значною мірою орієнтована на експорт. Беручи до уваги імпортозалежність економіки України в цілому, така властивість галузі в сучасних умовах забезпечує необхідну передумову сталого розвитку економіки.

У даному зв'язку актуальним є дослідження сучасного стану та тенденцій розвитку металургії з огляду на особливості розвитку економіки України в остання роки. У першу чергу необхідно розглянути співвідношення експорту та імпорту продукції галузі (таблиця).

Таблиця

**Експорт/імпорт недорогоцінних металів та виробів
 із них за січень – серпень 2006 – 2013 років***

Роки	Експорт, вартість, тис. дол. США	Імпорт, вартість, тис. дол. США	Сальдо, тис. дол. США
січень – серпень 2013	11 892 966,8	3 370 308,4	8 522 658,4
2012	18 889 845,9	5 238 913,5	13 650 932,4
2011	22 100 996,8	5 697 094,6	16 403 902
2010	17 332 546,9	4 127 967,2	13 204 580
2009	12 815 660,0	2 676 558,8	10 139 101
2008	27 633 085,3	6 390 049,9	21 243 035
2007	20 776 637,2	4 743 093,0	16 033 544
2006	16 426 226,37	3 327 398,30	13 098 828

* складено автором за даними роботи [1].

Аналіз представлених даних дає змогу говорити про додатне сальдо експортно-імпортних операцій, що позитивно характеризує результати діяльності металургії.

Слід зазначити, що товарна структура експорту металопродукції залишається здебільшого сировинною. Значну частку (до 40 %) українського експорту металів у 2012 році склали [1]: чавун переробний у чушках, зливки, напівфабрикати з нелегованої сталі, феросплави, відходи та брухт чорних металів. Практично відсутня номенклатура експорту високотехнологічної металопродукції: продуктів прямого відновлення залізних руд, листів плакованих із гальванічним покриттям та електролітичним оцинкуванням, прокату плаского з корозійностійкої нержавіючої сталі.

Значущість металургії в економіці країни обумовлена і тим, що саме вона забезпечує розвиток інших галузей української економіки, серед яких машинобудування, будівництво, суднобудування, вугільна, коксохімічна, енергетична, транспортна тощо. Саме тому негативним явищем є наявність збитків у даній галузі (рис. 1) [1].

З рис. 1 видно, що починаючи з 2009 року металургійна галузь України зазнавала збитків, максимальна величина яких склала 16 379,7 млн грн у 2012 році. При цьому мінімальний обсяг збитків спостерігався в 2010 році – 5 720,5 млн грн, що майже в 1,5 рази менше, ніж у 2009 році. Майже на такому самому рівні металургія закінчила свою діяльність у 2011 році.

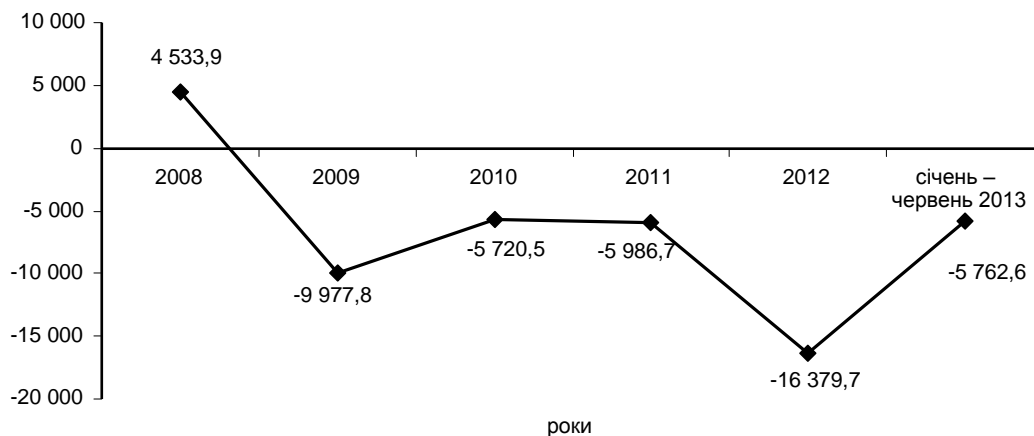


Рис. 1. Динаміка чистого прибутку (збитку) металургійних підприємств (млн грн)

Що стосується 2013 року, то володіючи даними за перше його півріччя, можна зазначити про зменшення збитків майже в 3 рази (до 5 762,6 млн грн) порівняно з попереднім періодом. Збитковість даної галузі пояснюється високою ресурсомісткістю та енергомісткістю. І, незважаючи на це, металургійна галузь залишається пріоритетним напрямом розвитку країни та дає підстави говорити про Україну як провідного виробника металургійної продукції на світовому ринку. Якщо в 1990 році українська чорна металургія постачала на експорт (за межі СРСР) лише близько 3 млн т прокату [2, с. 49], то у 2012 році обсяг експорту сталі склав 32,91 млн т, що дало змогу Україні зайняти 10 місце в рейтингу 64 країн – основних світових виробників цієї продукції, складеному Світовою асоціацією виробників сталі (WSA) [3].

Десятка найбільших виробників сталі світу станом на кінець 2012 року наведена на рис. 2.

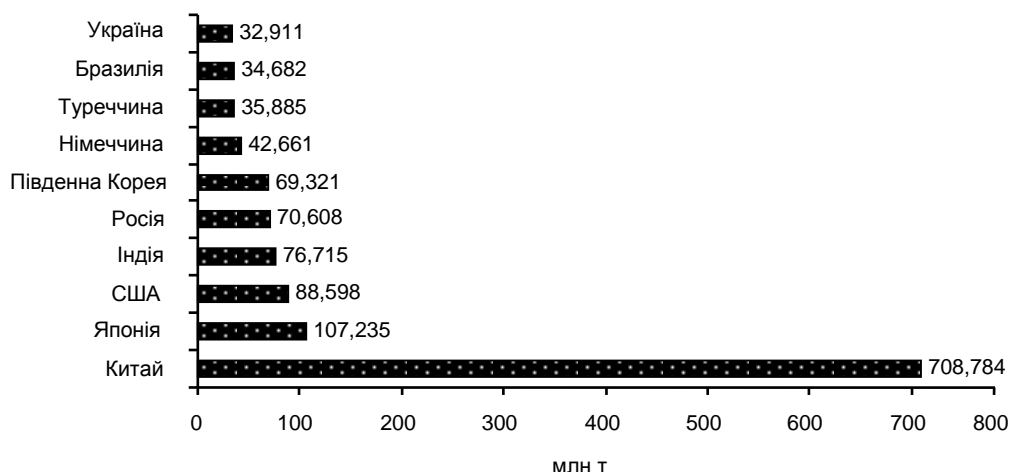


Рис. 2. Лідери виробництва сталі станом на кінець 2012 року

Протягом 2012 року в Україні було виготовлено 32,9 млн т сталі, що на 2,4 млн т менше, ніж у 2011 році. Це пов'язано зі збільшенням обсягів реалізації дешевої сталі китайського виробництва на зовнішньому ринку.

Стосовно металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів, то за січень – листопад 2012 року обсяги виробництва галузі порівняно з відповідним періодом 2011 року зменшились на 4,7 %, у тому числі у виробництві чавуну, сталі та феросплавів – на 5,0 %, труб – на 5,2 %, інших видів первинного оброблення сталі – на 10,6 %, кольорових металів – на 8,5 %. Разом із тим нарощено обсяги випуску продукції у виробництві готових металевих виробів (на 1,1 %). За 9 мі-



сяців 2012 року кількість прибуткових підприємств галузі склала 57,3 % (9 місяців 2011 року – на 57,8 %) [4]. Це стало наслідком збільшення випуску металопродукції та закріпленням своїх позицій українськими виробниками, серед яких лідером металургійного виробництва є Донецька область, на яку припадає майже половина від загальної величини (рис. 3) [5].

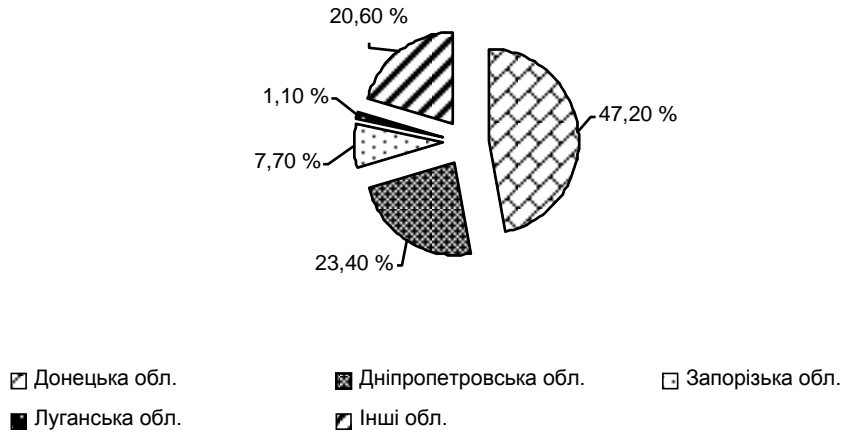


Рис. 3. Розподіл металургійного виробництва в Україні

На рис. 4 наведені обсяги виробництва сталі металургійними підприємствами на прикладі лідерів галузі.

За звітний період "Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча" виплавив 6 142 тис. т сталі, що на 8,5 % більше показника минулого року. "Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча" за підсумками 2011 року виробив 5,206 млн т прокату, що на 323 тис. т, або на 6,6 % більше, ніж за 2010 рік (рис. 4).

У 2010 році лідером серед виробників був "АрселорМітал" м. Кривий Ріг, який виготовляв 6 141 тис. т, що було на 480 тис. т більше, ніж у "Маріупольського металургійного комбінату ім. Ілліча". Ці два підприємства разом із "Азовсталь" утворюють трійку лідерів, яка залишалася незмінною у 2010 та 2011 роках.

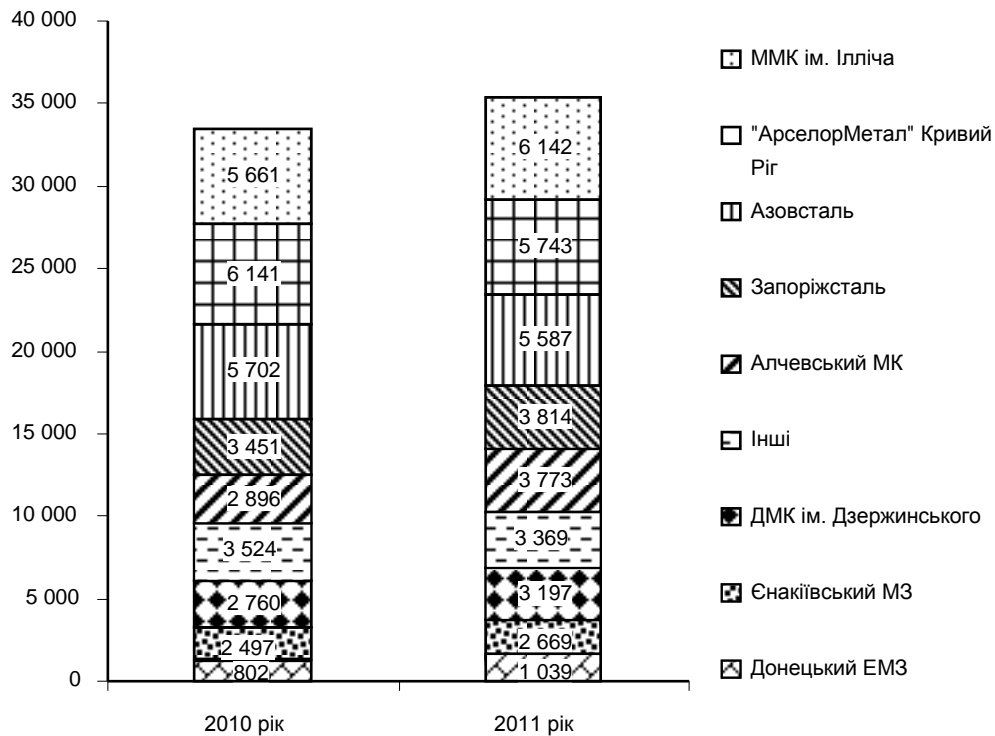


Рис. 4. Виробництво сталі українськими підприємствами в 2010 – 2011 роках, (тис. т) (за даними роботи [6])

При аналізі металургійної галузі значну увагу необхідно приділити обсягу деталей, виготовлених із металу. Так, Програмою розвитку та реформування гірничо-металургійного комплексу передбачалося збільшення у 2011 році виробництва металевих виробів до 0,8 млн т, але дослідження показало, що цільовий показник виконаний лише на 34,75 % [7] (рис. 5).

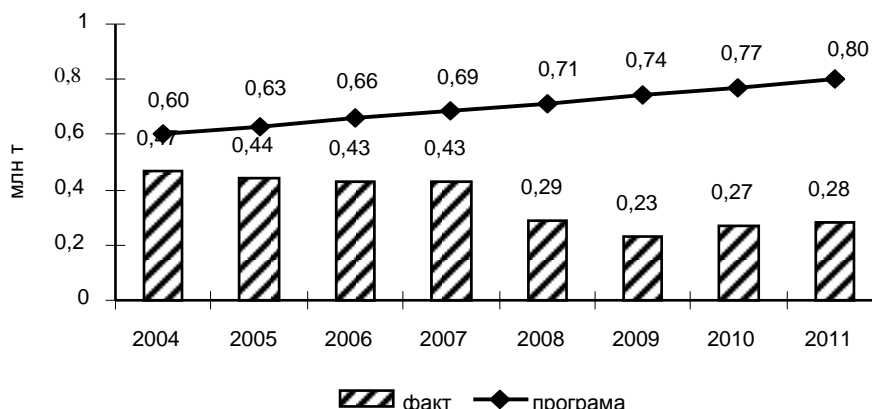


Рис. 5. Виробництво металовиробів, млн т

З рис. 5 видно, що протягом аналізованого періоду фактичні значення щодо виробництва металовиробів не досягали планових показників. Так, у 2011 році було виготовлено майже стільки ж металовиробів, як і в 2010 році. Але, незважаючи на це, металургія України розвивалася. Це можна пояснити позитивним впливом на неї великого приватного капіталу українських бізнес-груп.

Отже, підводячи підсумок, можна сказати, що попри всі проблеми, що існують у металургійній галузі, вона залишається однією з найбільш важливих для держави. Але в умовах нестачі фінансових ресурсів досить важко розраховувати на структурну перебудову галузі відповідно до сучасних тенденцій. Тому необхідно вжити ряд заходів для оновлення металургії та розробити й реалізувати ефективну фінансову стратегію, яка була б спрямована на підвищення інвестиційної привабливості акціонерних товариств, що дасть змогу підвищити інвестиційну привабливість та вийти на якісно новий рівень виробництва.

Наук. керівн. Берест М. М.

Література: 1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua. 2. Пасхавер О. Й. Формування великого приватного капіталу в Україні / О. Й. Пасхавер, Л. Т. Верховодова, Л. З. Суплін. – К. : Міленіум, 2004. – 90 с. 3. Worldsteel association [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.worldsteel.org/statistics/statistics-archive/2012-steel-production.html>. 4. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. – Режим доступу : http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=38501. 5. Виробництво промислової продукції за видами в Україні за січень – грудень 2011 року. Статистичний бюлетень / Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua. 6. Інститут стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstrategy.com/uk/rynki/item/50-v-ukraine-v-2011-godu-bylo-vyplavleno-353-mln-tonn-stali-cho-to-na-57-bolshe-pokazatelja-proshlogo-goda.html>. 7. Державне агентство України з управління державними корпоративними правами та майном. Звіт про виконання "Державної програми розвитку та реформування гірничо-металургійного комплексу на період до 2011 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pra.gov.ua/regulatory_assets/agency_documents/32682/.

УДК 336.717

Киця Д. К.

Магістр 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ БАНКУ

Анотація. Розглянуто сутність управління грошовими потоками з урахуванням особливостей діяльності в банківській сфері та визначено їх роль у системі управління. Розроблено механізм управління грошовими потоками банку.

© Киця Д. К., 2014



Аннотация. Рассмотрена сущность управления денежными потоками с учетом особенностей деятельности в банковской сфере и определена их роль в системе управления. Разработан механизм управления денежными потоками банка.

Annotation. The article considered the nature of the cash flow management system with regard to peculiar for features of the banking activities and defined their role in the management system. A mechanism for managing bank cash flows was developed.

Ключові слова: грошові потоки, банк, управління, механізм.

В умовах сучасного розвитку ринку, який перебуває під постійним впливом кризи неплатежів, надзвичайно вагомою постає проблема управління грошовими потоками. Євроконтинентальна модель фінансової системи України з концентрацією ресурсів і подальшим їх перерозподілом у банках вказує на вагоме значення грошових потоків саме даного сектору у впливі на кон'юнктуру й зростання економіки. Тому постає необхідність у розгляді та формуванні моделі поведінки суб'єкта господарювання щодо досягнення цілей та оперативного реагування на зміни.

Одним із таких інструментів є механізм управління грошовими потоками, який повинен урахувати особливості прийняття рішень залежно від галузі.

Аналіз грошових потоків достатньо розглянуто в теоретичних і практичних працях з точки зору діяльності в інших секторах економіки, але їх дослідженню в банках не приділено достатньої уваги, тому це питання є актуальним.

Слід розглянути сутність і структуру "механізму управління грошовими потоками" в процесі банківської діяльності методом синтезу.

Суть "управління" залежить від специфіки дослідження. Вирішальну роль у пошуку характеристик відіграла кібернетика – наука, безпосереднім об'єктом вивчення якої є процес управління в цілому, без урахування особливостей. За допомогою категорій, вироблених нею, з'явилася можливість знайти єдині позиції до розуміння сутності терміна. Управління складається з двох підсистем – керуючої, яку прийнято визначати як суб'єкт управління, та керованої – об'єкт управління. Управління, з точки зору кібернетики, можна трактувати як цілеспрямований, програмований чи довільний вплив на об'єкти задля досягнення мети [1; 2].

В управлінні грошовими потоками в діяльності банку головним моментом є відображення їх руху відносно самого банку, оскільки це дозволяє: по-перше, традиційно характеризувати грошові потоки банку обсягами депозитних надходжень і наданих кредитів; а по-друге, визначає зв'язок банку із суб'єктами господарювання та населенням.

Тому, на думку автора, "грошовий потік" у банківській сфері – це рух грошових коштів та їх еквівалентів відносно банку, поданий у вигляді надходжень і витрат протягом періоду в грошовому вираженні.

Аналізуючи викладене, можна визначити поняття управління грошовими потоками в банківській діяльності як відкриту централізовану систему заходів банку у взаємовідносинах із зовнішнім середовищем (поданого у вигляді агентів та контрагентів), що спрямоване на досягнення постійної фінансової рівноваги в результаті координації вхідних та вихідних потоків. У даній системі об'єкт управління – грошові потоки, а суб'єктом є персонал банку.

Поняття "механізм" також використовується в різних сферах науки, обумовлюючи необхідність опису взаємодії соціальних та виробничих процесів для отримання позитивного ефекту.

Новітнє економічне тлумачення поняття, складене Л. Гурвіцом, Р. Майерсоном і Є. Месконом. Вони відображають механізм як взаємодію економічних суб'єктів, розглядаючи її як стратегічну гру, а гра, в даному випадку, – опис того, яким чином поводитимуть себе гравці (економічні суб'єкти) і до чого призведе будь-який набір дій, і визначаючи механізм як форму цієї гри [3].

У вітчизняній економічній літературі використовують два підходи в дослідженні механізму:

перший підхід досліджує внутрішню будову, що приводить його у дію, тобто механізм – це сукупність органів, засобів і способів (методів, прийомів, технологій) взаємодії між двома підсистемами організації – керуючою та керованою [4].

другий підхід визначає його, як порядок виконання певного виду діяльності, тому відповідно до іншого визначення, механізм – сукупність цілей, функцій, принципів та методів, взаємодія яких забезпечує ефективне функціонування організації [5].

"Механізм управління грошовими потоками" банку є моделлю дій з досягнення довгострокових цілей щодо формування та подальшої оптимізації під час управління грошових потоків з метою забезпечення ефективного функціонування та отримання постійних доходів. Його місце в системі управління грошовими потоками банку схематично можна подати на рисунку, на основі теорії систем, у вигляді зв'язної підсистеми, яка об'єднує керовану і керуючу, дозволяючи їм взаємодіяти між собою.

Характеризуючи механізм із позиції поданих двох підходів, слід виокремити в його складі три основні частини:

реалізація функцій управління, що відбувається через певні методи, можна навести у вигляді етапів процесу, який уособлює основну організаційно-економічну складову;

система інформаційно-правового регулювання грошових потоків включає регламентування форм розрахунків щодо операцій, порядок здійснення платежів, державне регулювання грошових потоків, забезпечує своєчасне отримання інформації та оперативне реагування на неї;

забезпечення управління грошовими потоками характеризує сукупність ресурсів, що становить програмно-технічну складову, яка є індивідуальною для кожного банку.

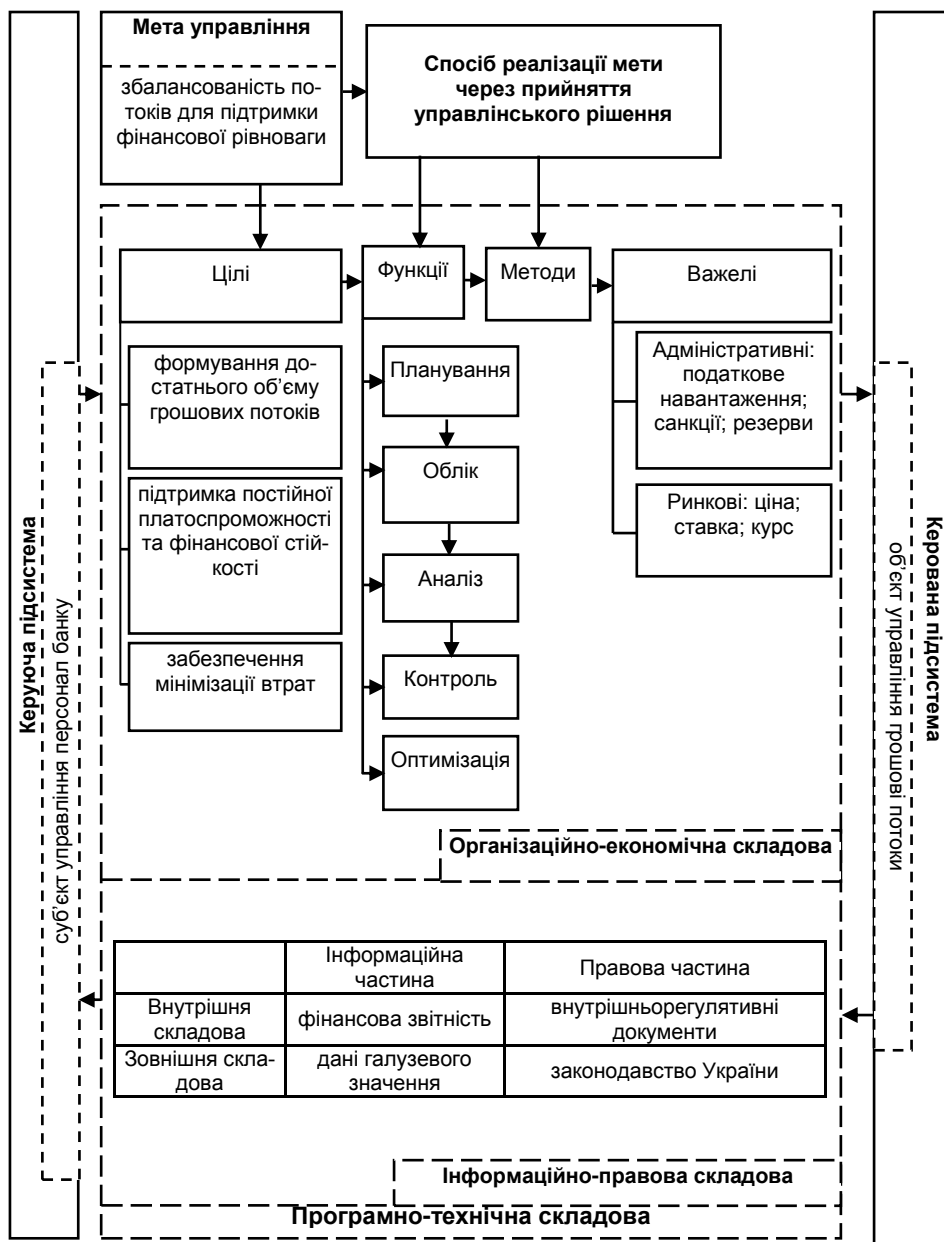


Рис. Механізм управління грошовими потоками банку

Виходячи зі схеми механізму управління грошовими потоками банку, мета управління подана у вигляді цілей: формування достатнього об'єму грошових потоків для реалізації діяльності відповідно до потреб клієнтів; підтримка постійної платоспроможності та фінансової стійкості, яка забезпечується за рахунок рівномірного надходження внутрішніх потоків та формування їх резерву; забезпечення мінімізації втрат від залучених грошових потоків у процесі реалізації грошового обігу під впливом зовнішніх факторів.

Наведені цілі реалізуються через функції управління, яким відповідають певні методи, що в сукупності формують основні етапи функціонування організаційно-економічної частини механізму управління грошовими потоками банку.

Оскільки управління відбувається обмеженими ресурсами, для ефективності потрібно забезпечити збалансованість надходжень і витрат шляхом фінансового планування, що є першим етапом, тобто прогнозування потреби в ресурсах для їх подальшого використання. Характерною особливістю планування у банківських установах, які обумовлені специфікою їх діяльності, є відсутність збитковості.



Таким чином, основою даного етапу є порівняння планових і фактичних даних у формі багатоваріантних розрахунків, результатом яких є збалансування загального бюджету банку. Відхилення є сигналом про необхідність коректування запланованих заходів, що дає можливість адаптації до раптових змін, підвищуючи ефективність операцій в умовах конкуренції [6 – 8].

В економічній літературі рекомендується здійснювати планування та прогнозування на основі інформаційної бази збалансованої системи, розробленої Д. Нортоном і Р. Капланом, але можливе використання також інших методів: бюджетування; планування грошових надходжень та відтоку за період; розрахунок чистого грошового потоку; визначення загальної потреби в короткостроковому фінансуванні [6; 7; 9].

У процесі чергового етапу відбувається збір інформації за координацією функцій і завдань служб бухгалтерського, фінансового та операційного менеджменту.

Наступним етапом є проведення аналізу. Він включає прийняття економічно обґрунтованих рішень, що забезпечує функціонування даного процесу. Кризові умови посилюють актуальність проблеми вдосконалення і правильної побудови алгоритму аналізу показників. Як зазначають науковці, у практичному аспекті система проведення аналізу не має логічної послідовності дій та способів виконання, тому потребує належного теоретичного обґрунтування та практичної апробації згідно з правилами та процедурами рекомендацій Базеля II [10].

Аналіз грошових потоків пов'язаний із з'ясуванням причин, які вплинули на збільшення (зменшення) припливу грошових коштів та збільшення (зменшення) їх відпливу, можна дослідити як за довгостроковий, так і за короткостроковий періоди. Він повинен здійснюватись на основі звітних і планових показників. На практиці застосовуються такі методи визначення грошового потоку: прямий, непрямий і метод ліквідного грошового потоку. Також можуть бути використані методи експертних оцінок і статистичного аналізу [5; 11].

Значення контролю за грошовими потоками полягає в тому, що суб'єкт управління здійснює перевірку виконання запланованих параметрів їх формування та напрямів використання. Дотримання синхронності у встановлені періоди, а в разі виявлення порушень – сигналізація про необхідність коригування процесу управління. Таким чином, контроль є засобом отримання інформації про грошові потоки каналом зворотного зв'язку, тобто за результатами свого управлінського впливу на об'єкт управління [7].

Слід зазначити, що на кожному етапі механізму управління грошовими потоками банк повинен приділяти увагу оптимізації для підвищення ефективності. Тому даний етап не може слідувати за іншим і потребує окремого розгляду. З метою забезпечення платоспроможності та зменшення максимальної потреби в залишках грошових коштів банк повинен обирати найефективніші форми регулювання грошових потоків. Завданнями оптимізації грошових потоків є: виявлення і реалізація резервів, що дозволяють знизити залежність зовнішніх джерел залучення коштів; забезпечення оптимальної збалансованості позитивних і негативних грошових потоків у часі і за обсягом; оптимальне узгодження в управлінні грошовими потоками за окремими видами діяльності з метою досягнення стратегічної мети підприємства.

Отже, банк є фінансовим посередником, який мобілізує ресурси і спрямовує їх на потреби реального сектору, виступаючи одним із двигунів стимулювання розвитку економіки. Ураховуючи, що на рух його грошових потоків впливають дії інших суб'єктів господарювання, у фінансово-економічному просторі, та швидкість зміни даних стає очевидним, що система їх управлінням необхідна для виконання як стратегічних, так і короткочасних планів, збереження фінансової стійкості та більш раціонального використання активів і джерел фінансування.

Сукупність конкретних методів і форм, що використовуються банком для організації руху грошових коштів та їх еквівалентів у часі та просторі відповідно до визначених критеріїв і цілей формує модель механізму управління грошовими потоками. Її ефективність повинна забезпечувати реалізацію як загальних цілей управління фінансами банку, так і специфічних, дозволивши підтримувати належний рівень банківської ліквідності, платоспроможності та збалансування вхідних і вихідних потоків.

Наведена структура механізму управління ними може дозволити підвищити ступінь оперативності реагування з точки зору збалансованості надходжень і видатків. Таким чином, можна стверджувати, що грошові потоки є складним явищем, органічно інтегрованим у систему організації фінансової діяльності, а механізм їх управлінням потребує подальшого дослідження для розвитку вітчизняної банківської системи до європейських стандартів.

Наук. керівн. Кондусова Л. Ф.

Література: 1. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник / В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 544 с. 2. Приживара С. В. Управління як специфічний вид діяльності / С. В. Приживара // Державне будівництво. – 2012. – № 1. – С. 36–40. 3. Hurwicz. L. Mechanizm design Theory [Electronic resource] / Leonid Hurwicz, Eric S. Maskin, Roger B. Myerson. – Access mode : http://nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/2007//ecoadv07.pdf. 4. Фінанси підприємств : підручник / кер. авт. кол. і наук. ред. А. М. Поддєрьогін. – 4-ге вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2002. – 571 с. 5. Фінансовий менеджмент : навч. посібн. для студ. вузів / за ред. Г. Г. Кірейцева. – [3-тє вид., перероб. і

доп.]. – К. : Центр навчальної літ-ри, 2004. – 531 с. 6. Кочнева Н. А. Планирование денежных потоков в коммерческом банке [Электронный ресурс] / Н. А. Кочнева. – Режим доступа : <http://kraspubl.ru/content/view/130/56>. 7. Бархатов А. Особенности применения логистики в сфере банковских услуг / А. Бархатов // Логистика. – 2011. – № 2. – С. 79–80. 8. Сюркало Б. І. Планування в системі управління фінансами банківських установ / Б. І. Сюркало // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : збірник тез доповідей X Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Т. 2. – Суми : УАБС НБУ, 2007. – С. 61–62. 9. Крамаренко Г. О. Фінансовий менеджмент : підручник для студ. вищ. навч. закл. / Г. О. Крамаренко, О. Є. Чорна ; Дніпропетр. ун-т екон. та права. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 528 с. 10. Кот О. С. Сучасна організаційна система аналізу грошових потоків банків [Електронний ресурс] / О. С. Кот. – Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/fkd/2009_2/R1/3.pdf. 11. Методы измерения и анализа денежных потоков [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://finance0.ru/?id=429>.

УДК 368.8

Меша Л. С.

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СТИМУЛЮВАННЯ ПРОДАЖІВ ТОВАРІВ ПОПЕРЕДЬОГО ПОПИТУ

Анотация. Розглянуто класифікацію товарів, розкрито сутність стимулювання продажів товарів, охарактеризовано методи і засоби збільшення обсягу продажів товарів попереднього попиту, розкрито їх роль на підприємстві.

Аннотация. Рассмотрена классификация товаров, раскрыта сутьность стимулирования продаж товаров, охарактеризованы методы и способы увеличения объема продаж товаров предыдущего спроса, раскрыта их роль на предприятии.

Annotation. The article describes the classification of goods, discloses the essence of sales promotion of goods, characterizes methods and techniques of increasing sales of the previous demand goods, discloses their role in the enterprise activities.

Ключові слова: збут, обсяг продажів, класифікація, попит, продукція, товар.

Споживчі товари класифікуються відповідно до купівельних звичок споживачів. Виділяють товари повсякденного попиту, попереднього вибору, особливого й пасивного попиту.

На основі пошуків економіки, підвищення платоспроможності споживачів, актуальним є пошук методів і способів підвищення обсягу продажів, товарів попереднього попиту.

Різними аспектами проблеми раціоналізації процесу управління збутом товарів, та їх розподілом займалися такі вітчизняні вчені, як: Градецька Т. М., Денисенко М. П., Перерва П. Г., Соловйов Б. А., Сорока І. В., Старостіна А. О. та ін. Серед зарубіжних вчених дану проблему розглядали Б. Вейтц, Д. Джоббер, Д. Ланкастер, М. Леві, У. Кінг, Д. Клілланд, Ф. Котлер, Д. Кревенс, Дж. Р. Россітер, Л. Перси та ін.

Товари повсякденного попиту – це товари, які споживач купує часто, без особливих роздумів і з мінімальними зусиллями при виборі, наприклад, тютюнові вироби, мило, газети. До товарів попереднього попиту, які надані в магазинах, належать товари, при виборі яких споживач порівнює їх за ступенем зручності, якості, ціни й зовнішнім оформленням. Прикладом можуть бути меблі, одяг і побутова техніка. Товари особливого попиту – це товари з унікальними властивостями або певними торговельними марками – автомобілі, чоловічі костюми, фотоапаратура. А товари пасивного попиту – це ті товари, про які споживач або не знає, або знає, але не замислюється про їхнє придбання (енциклопедії, словники) [1].

Слід розглянути ситуацію на ринку м'яких меблів України. За оцінками операторів ринку в 2012 році в Україні було продано м'яких меблів на 265 – 291 млн грн (у роздрібних цінах), або близько 125 – 130 тис. комплектів (диван + два крісла). Продажі м'яких меблів стабільні протягом трьох років. Змінюється лише співвідношення "вітчизняний/імпортований товар". Так, у 2010 році виробники вітчизняних виробників забезпечували продавцям приблизно 60 % виторгу, в 2011 році – вже 70 %, а в 2013 – 80 – 85 %. Імпортерам недорогих меблів усе складніше конкурувати з виробниками вітчизняної продукції. Це пояснюється тим, що її виробництво – справа нескладна й дотепер вигідна. Якщо збережеться така тенденція, то закордонні виробники будуть імпортувати тільки елітні меблі,



що відносяться скоріше до предметів розкошу, ніж до предметів побуту. І в обсязі продажів м'яких меблів часта таких меблів буде забезпечувати не більше 5 % (у грошовому вираженні) [2].

Аналіз цінних груп ринку м'яких меблів показав, що асортименти кожної із груп нараховують приблизно 30 "базових" конструкцій "м'яких місць", щоб сидіти і лежати, а різноманіття досягається їхніми модифікаціями. Продажі м'яких меблів за низькими цінами (500 – 10 000 грн) стрімко зростають. Якщо в 2011 році дешева продукція забезпечувала продавцям приблизно 30 % продажів, то в 2012 році вже 50 %. Причому дешеві меблі "відвоюють" ринок у виробів середньої цінової групи. М'які меблі за середніми цінами (10 000 – 25 000 грн) забезпечують продавцям близько 40 % продажів. У 2011 році їх частка була приблизно на 20 % більше. Частка дорогих меблів (25 000 – 100 000 грн) протягом останніх двох років стабільна – 5 % від загальних продажів. Складності роботи торговці дорогими меблями компенсують високими торговельними націнками (до 100 %). Елітні меблі забезпечують продавцям не більше 2 % продажів.

При стимулюванні продажів у кожній цінній групі важливо сполучити завдання розробки, збуту й післяпродажне обслуговування товару.

Споживач хоче облаштувати своє житло якнайкраще, віддає перевагу покупці всього необхідного для цього в одному місці, і не хоче не гаяти час у різних салонах у пошуках необхідних речей. Тому виграють боротьбу за клієнтів ті фірми, які надають їм товар і послуги (від дизайнерських розробок до гарантійного обслуговування). Це, у першу чергу, стосується дешевих меблів, дизайн яких залишає бажати кращого, асортимент не досить різноманітний, а про гарантійне обслуговування навіть не йдеться, тому що термін корисної служби приблизно 3 – 5 років. Рішення цих проблем дозволить значно збільшити продажі і кількість повторних закупівель [3].

У середній цінній категорії для підвищення рівня продажів, крім реклами, необхідно брати участь у спеціалізованих виставках, доцільно використати продаж товару з відстрочкою, а також здійснювати стимулювання торговельного персоналу. Через вузькі цінові межі традиційні 5 % знижки вже не залучають покупців. Перекопувати їх необхідно більшою знижкою у 10 – 15% і плюс розстрочка. Необхідно також більш інтенсивно використати рекламні носії [4].

У просуванні дорогої й розкішної продукції більш ефективні методи й прийоми персонального маркетингу. Менеджери з корпоративних продажів особисто зв'язуються з кожним потенційним споживачем і розповідають про переваги товару. Працюють із дизайнерами, які пропонують клієнтам неповторні ескізи майбутнього інтер'єру. Пряма реклама менш ефективна. Разом із тим відмовлятися від неї не потрібно. Вона повинна ненав'язливо, але постійно нагадувати споживачеві про продукції й усім іншим про бренд як про ексклюзивну й престижну марку. Купуючи елітні меблі, клієнт піклується, у першу чергу, про престиж. Але не можна сформувати думку про престиж, якщо нічого не відомо про даний товар.

Наук. керівн. Бихова О. М.

Література: 1. Градецька Т. М. Трансформація споживчого ринку та його регулювання в перехідній економіці : автореф. дис. ... д. е. н. 08.01.01 / Т. М. Градецька ; Харк. нац. універ. ім. В. Н. Каразіна. – Х., 2002. – 16 с. 2. Денисенко М. П. Економіка підприємства: пошук шляхів розвитку / М. П. Денисенко. – К. : МАУП, 2002. – 80 с. 3. Джоббер Д. Организация сбыта / Д. Джоббер, Д. Ланкастер. – Мн. : Амалфея, 2003. – 379 с. 4. Кривенс Д. Стратегический маркетинг / Д. Кривенс. – СПб. ; К. ; М. : Изд. дом "Вильямс", 2003. – 742 с.

Марченко Ю. О.

УДК 005.963

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Анотація. Розглянуто основні елементи системи управління творчим потенціалом персоналу організації, які постійно взаємодіють між собою і забезпечують розвиток та оновлення організації, а також розкрито сутність цих елементів.

© Марченко Ю. О., 2014

Аннотация. Рассмотрены основные элементы системы управления творческим потенциалом персонала организации, которые постоянно взаимодействуют между собой и обеспечивают развитие и обновление организации, а также раскрыта сущность этих элементов.

Annotation. The article describes the basic elements of the staff creativity management system that constantly interact with each other and ensure the development and updating of the organization, and reveals the essence of these elements.

Ключові слова: система управління творчим потенціалом, концепція, мета, місія, закономірність, принципи, функції, технологія, методи, структура.

Ураховуючи зміни, які відбуваються в сучасному суспільстві, творчий потенціал персоналу будь-якої організації стає однією з найважливіших рушійних сил, що забезпечують розвиток та оновлення організації. Для того, щоб вирішити складні проблеми, які постійно виникають, необхідно використовувати інноваційні принципи та способи вирішення проблемних питань. Саме тому кожна організація вимушена створювати свою систему управління розвитком творчого потенціалу свого персоналу.

Під поняттям "розвиток творчого потенціалу" слід розуміти закономірні, доцільні, керовані зміни, які в майбутньому приведуть до нових, більш якісних результатів діяльності.

Система управління розвитком творчого потенціалу працівників будується на базі загальних положень теорії управління, до складу якої входять такі елементи: концепція, мета, місія, закономірність, принципи, функції, технологія, методи та структура управління (рисунок). Насамперед, ця система має швидко реагувати на зміни у зовнішньому середовищі, а також забезпечувати зв'язок усіх елементів [1].

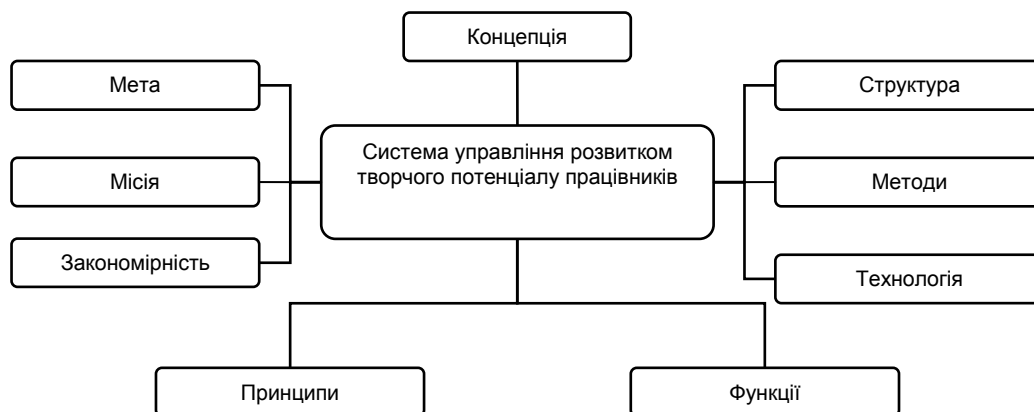


Рис. Складові системи управління розвитком творчого потенціалу організації

Концепція є основою системи управління. Концепція управління націлена на зростання ролі особистості, на формування та спрямування знань та мотиваційних установок, відповідно до завдань, які організація ставить перед собою.

Під метою управління розвитком творчого потенціалу працівників, мається на увазі, насамперед, стратегічна мета організації в цілому, тому що розвиток творчого потенціалу персоналу спрямований на зростання ефективності діяльності всієї організації. Мета ставиться із урахуванням можливостей та ресурсів організації, станом системи управління в даний час.

Неможливо управляти творчим потенціалом без розуміння місії.

Місія – це концептуальний намір рухатися в певному напрямі. Зазвичай у ній деталізується статус підприємства, описуються основні принципи його роботи, справжні наміри керівництва, а також дається визначення найважливіших господарських характеристик підприємства. Місія висловлює спрямованість у майбутнє, показує те, на що будуть спрямовані зусилля організації, які цінності будуть при цьому пріоритетними. Тому місія не повинна залежати від поточного стану підприємства, на ній не повинні відображатися фінансові проблеми і т. д.

Не менш важливим елементом системи управління розвитком творчого потенціалу персоналу організації є закономірності управління. Основними закономірностями управління в цілому, а зокрема, й управління розвитком творчого потенціалу є: відповідність системи управління меті, особливостям, стану організації; формування управління розвитком творчого потенціалу; поєднання всіх елементів управління; зміни складу та змісту функцій управління творчим потенціалом; єдність дій закономірностей.

Виходячи із закономірностей управління впливають принципи управління. Принципи управління – це керівні правила, що визначають основні вимоги до системи, структури та організації управління. Широке поширення одержали чотирнадцять принципів управління, які були сформульовані А. Файолем. Деякі з правил існували ще до А. Файоля, інші були узагальнені, треті – сформульовані вперше [2].



Принципи управління за А. Файолем:

Поділ праці – передоручення працівникам окремих операцій і, як наслідок, підвищення продуктивності праці, з огляду на те, що персонал отримує можливість зосередження своєї уваги.

Повноваження і відповідальність – право віддавати накази має бути врівноважено відповідальністю за їх наслідки.

Дисципліна – необхідність дотримання правил, установлених всередині організації. Для підтримки дисципліни необхідна наявність на всіх рівнях керівників, здатних застосовувати адекватні санкції до порушників порядку.

Єдиноначальність – кожен працівник звітує тільки перед одним керівником і тільки від нього отримує розпорядження.

Єдність дій – група працівників повинна працювати тільки за єдиним планом, спрямованим на досягнення однієї мети.

Підпорядкованість інтересів – інтереси працівника або групи працівників не повинні ставитися вище інтересів організації.

Винагорода – наявність справедливих методів стимулювання працівників.

Централізація – природний порядок в організації, що має керуючий центр. Ступінь централізації залежить від кожного конкретного випадку.

Ієрархія – організаційна ієрархія, яка не повинна порушуватися, але яку, за мірою можливості, необхідно скоротити, щоб уникнути шкоди.

Порядок – робоче місце для кожного працівника, а також кожен працівник на своєму робочому місці.

Справедливість – повага і справедливість адміністрації до підлеглих, поєднання доброти і правосуддя.

Стабільність персоналу – плинність кадрів послаблює організацію та є наслідком поганого менеджменту.

Ініціатива – надання можливості прояву особистої ініціативи працівникам.

Корпоративний дух – згуртованість працівників, єдність сили.

Сучасні теорії управління поряд з класичними пропонують нові принципи управління, які від адміністративного впливу переходять на соціально-психологічні засоби [3]. У них відображено пріоритетність людських відносин. Управління розвитком творчого потенціалу персоналу має розумно поєднувати принципи адміністративного та соціально-психологічного впливу.

Функції є важливим елементом системи управління розвитком творчого потенціалу працівників організації. Підходи до виділення функцій управління різні. Так, у класичній теорії управління А. Файоль виділяє їх п'ять: передбачення, організація, розподіл, координування і контроль. Для управління розвитком творчого потенціалу досить взяти найраціональніше – планування, організацію, керівництво, мотивацію і контроль. Ці п'ять функцій не тільки є основними, але й утворюють повний управлінський цикл від постановки мети до її досягнення.

Управлінський вплив на персонал для досягнення цілей управління здійснюється за допомогою методів. У практиці управління зазвичай одночасно застосовують різні методи і їх поєднання, які гармонійно доповнюють один одного. Теорія управління виділяє такі методи: адміністративні, економічні, соціальні та психологічні. Вони розрізняються засобами впливу.

В управлінні розвитком творчого потенціалу необхідно враховувати всі методи, тому що адміністративні методи повинні спрямовувати та керувати, економічні – стимулювати, а соціально-психологічні – створювати творчу атмосферу в колективі і регулювати відносини в ньому.

У системі управління колективом людей соціально-психологічні методи є основними і виступають як комплексні. Поряд з економічним стимулюванням сьогодні у світовій практиці управління широко використовується стимулювання творчою працею, більшою соціальною захищеністю, якістю соціального впливу, почуттям соціальної причетності до справ фірми тощо. Таким чином, використовуючи методи управління, можна створити сприятливі умови для реалізації можливостей та розвитку її творчого потенціалу персоналу організації.

Технологія наповнює процес управління конкретними способами і засобами здійснення управлінської діяльності для досягнення результату. За визначенням відомого вітчизняного соціолога Тощенко Ж. Т., "це найважливіший елемент управління, засіб перекладу мови намірів на конкретну мову практики управління" [4]. Технологія управління розвитком творчого потенціалу відноситься до типу соціальних технологій. Особливість соціальної технології полягає у вмінні ефективно організувати діяльність колективу, розкрити його потенційні ресурси і можливості і направити їх на підвищення результативності роботи організації. Отже, управління розвитком творчого потенціалу необхідно будувати на основі вивчення потенційних творчих можливостей співробітників і мотивів, які спонукають їх до творчої діяльності.

Найважливішою частиною будь-якої системи є структура. Структура управління повинна бути цілеспрямованою, раціональною, надійною й ефективною. Організаційна структура відображає склад і підпорядкованість взаємопов'язаних ланок управління і створюється для забезпечення координації та контролю діяльності всіх підрозділів і працівників. Організаційна структура управління розвитком творчого потенціалу повинна будуватися відповідно до виконуваних функцій. Чисельність співробітників визначається складністю та обсягом робіт, що залежать від чисельності і структурного складу персоналу організації.

У розглянутому процесі управління важливе значення має стиль керівництва, тому що цей процес спрямований на людський фактор, колектив людей і ефективність управління тут безпосередньо залежить від самого керівника. Найбільш прийнятним у даному випадку є демократичний стиль, який поєднує в собі принцип єдиноначальності та громадського самоврядування, заснований на м'яких прийомах впливу, заохочення ініціативи, створенні атмосфери співпраці, взаєморозуміння, творчості.

У системі управління розвитком творчого потенціалу персоналу має бути забезпеченим максимальний зміст усіх елементів, тому що від цього залежить ефективність управління і його кінцевий результат.

Наук. керівн. Мажник Н. А.

Літератури: 1. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 424 с. 2. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М. : Контроллинг, 1992. – 274 с. 3. Яхонтова Е. Эффективные технологии управления персоналом / Е. Яхонтова. – СПб. : Питер, 2003. – 272 с. 4. Тощенко Ж. Т. Социология. Общий курс / Ж. Т. Тощенко. – М. : Прометей, Юрайт, 2001. – 384 с.

УДК 336.717.32

Блінов А. В.

Магістр 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ПАСИВНИХ ОПЕРАЦІЙ БАНКІВ

Анотація. Розкрито сучасний стан ресурсної бази банківської системи України, шляхи вдосконалення та покращення ресурсної політики банку, підходи до управління ресурсною базою банків в умовах кризи. Акцентовано увагу на масштабах ризиків, викликаних змінами відсоткових ставок та складністю їх прогнозування.

Аннотация. Раскрыто современное состояние ресурсной базы банковской системы Украины, пути совершенствования и улучшения ресурсной политики банка, подходы к управлению ресурсной базой банков в условиях кризиса. Акцентировано внимание на масштабах рисков, вызванных изменениями процентных ставок и сложностью их прогнозирования

Annotation. The article describes the current state of Ukraine's resource base banking system, ways to improve resource policy, approaches to managing resource base of banks in the crisis. Attention is given to the scale of risks caused by changes in interest rates and the complexity of their prediction.

Ключові слова: ризик, банківські пасиви, статутний капітал, цінні папери, пасивні операції, ресурсна база.

На сучасному етапі дуже часто підіймається проблема щодо ефективного формування ресурсної бази банку та обслуговування депозитів, здебільшого від фізичних осіб, бо їх довіра до банківської сфери та економічна спроможність різко знизилася у світлі кризових явищ в економіці.

У загальному обсязі банківських пасивів переважають строкові вклади фізичних осіб, а також залишки на поточних рахунках суб'єктів господарювання.

Структурні особливості ринку вкладів фізичних осіб значною мірою пов'язані зі ступенем довіри громадян до конкретного обраного банку та банківської системи взагалі, а також із рівнем реальних доходів, інфляційними очікуваннями, встановленими процентними ставками закладами.

Метою статті є аналіз сучасного стану пасивних операцій банків України та обґрунтування напрямів їх удосконалення.



Банки виконують важливу функцію мобілізації тимчасово вільних грошових ресурсів і перетворення їх у реальний капітал, здійснюючи кредитні, інвестиційні та інші операції, забезпечуючи таким чином потреби економіки в додаткових ресурсах.

Фінансова стійкість та ефективність банків значною мірою залежать від якості, стабільності їх ресурсної бази. Банківські ресурси складаються з власних і залучених коштів. Банки формують свої ресурси, виконуючи пасивні операції.

За допомогою емісії засновницьких цінних паперів банку створюється власний капітал банку, випуск банками цінних паперів власного боргу, отримання міжбанківських кредитів, депозитні операції формують залучені й позичені ним кошти [1].

В умовах ринкової економіки виняткової важливості набувають процес формування банківських пасивів, оптимізація їх структури.

Пасивні операції історично відігравали первинну і вирішальну роль щодо активних операцій, оскільки необхідною умовою для здійснення активних операцій є достатність банківських коштів, наведених у пасиві балансу.

Пасивним операціям та їх аналізу приділяли увагу багато вчених-економістів, таких, як: Васюренко О. В., Парасій-Вергуненко І. М., Д. Полфреман, Ф. Форд та ін. Проте фінансові кризи та зміни економічного середовища вимагають подальших досліджень.

Тому особливої ваги набуває аналіз пасивів банку, метою якого і є надання інформації про поточний стан банківських ресурсів (кількісна та якісна оцінка структури власних і залучених коштів), яка становить основу при прийнятті рішень про оптимізацію їх структури.



Рис. 1. Динаміка зміни ресурсів банків України

Аналізуючи дані, подані НБУ щодо структури та динаміки основних статей пасивів банків (рис. 1), які діють на території України, можна зробити такі висновки: по-перше, спостерігається щорічне збільшення обсягу ресурсів банків, так, на 01.01.11 обсяг ресурсів банків України збільшився на 125 301 млн грн, а на 01.01.12 – на 250 217 млн грн, на початок 2013 року порівняно з 2012 роком – на 326 690 млн грн, що свідчить про постійне розширення діяльності банків [2].

Фінансовий результат банківського сектору за період 2012 – 2013 років склав -13 027 тис. грн та -7 708 тис. грн. відповідно (таблиця).

Таблиця

Фінансові результати банківського сектору

Показники, тис. грн	За роками	
	01.01.2012 р.	01.01.2013 р.
Доходи	136 848	142 778
Витрати	149 875	150 486
Фінансовий результат	-13 027	-7 708

Загальне збільшення пасивів відбулося в основному за рахунок зростання коштів суб'єктів господарської діяльності, темп зростання яких на 01.01.2012 р. порівняно з 01.01.2011 р. склав 145,64 %, на 01.01.2013 р. порівняно з 2012 роком – 128,5 %.

Темпи зростання статей пасиву, %

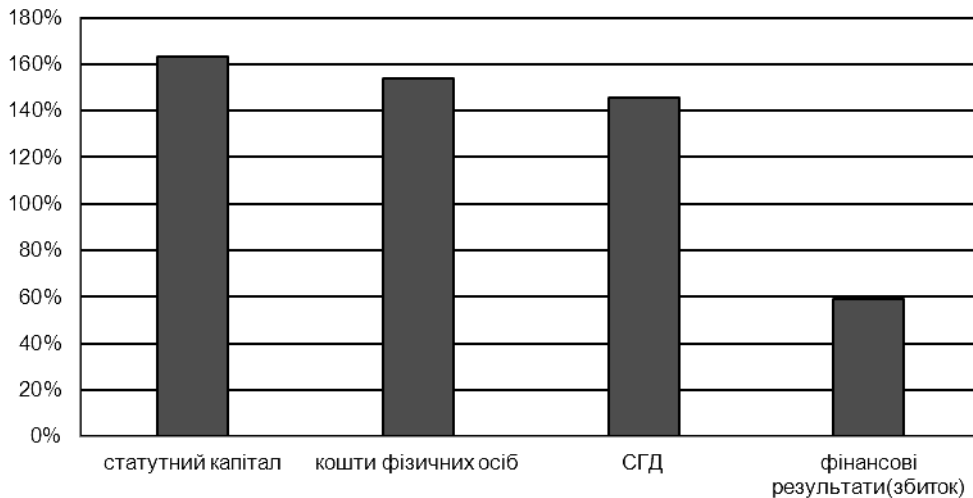


Рис. 2. Темпи зростання статей пасиву за 2013 рік

Загалом на початку 2013 року спостерігається зростання всіх статей пасиву, хоча темпи їх зростання досить різняться (рис. 2): темпи зростання власного капіталу складають 163,2 %, темпи зростання коштів фізичних осіб – 154,11 %, суб'єктів господарської діяльності – 145,64 %, причому значні темпи зростання спостерігаються саме у строкових вкладах, що є позитивною тенденцією для банківської системи України, бо ресурсна база банків таким чином стає більш стабільною [2]. У 2012 році темпи зростання коштів клієнтів знизилися порівняно з попереднім роком, а розширення ресурсної бази банків України здійснювалось за рахунок збільшення обсягів власного капіталу та сплаченого статутного капіталу, темп зростання якого на 01.01.2013 р. склав 192,3 % порівняно з 2012 роком. Загалом темпи зростання складових ресурсів банків знизилися, за винятком зростання обсягу власних коштів банків, але за всіма основними статтями пасиву спостерігається збільшення, хоча не такими темпами, як у попередні роки.

Отже, з огляду на фінансові результати банківського сектору та збільшення ресурсної бази банків можна сказати, що банківська система повинна покращити якість використання залучених ресурсів та методи управління ними.

Основними напрямками вдосконалення пасивних операцій банків України є:

- розвиток депозитних операцій з населенням на основі впровадження нової техніки і технології банківського обслуговування фізичних осіб [4];
- активне використання процентної політики як методу стимулювання розміщення коштів на різні види депозитів;
- розширення обсягів строкових депозитів шляхом використання коштів спеціального призначення, що містяться на рахунках підприємств;
- надання додаткових послуг при відкритті депозиту;
- застосування у вітчизняних умовах досвіду банків економічно розвинутих країн щодо відкриття різного роду pow-, superpow-рахунків;
- створення позитивного іміджу банку;
- розвиток вітчизняної системи страхування депозитів [3].

Підбиваючи підсумки можна сказати, що погляд на депозити як на гнучку структуру, яка є залежною від вартості залучених коштів, дозволить, з одного боку, уникнути необґрунтованого зростання процентних витрат, а з іншого – знизити приховані втрати від можливої бездіяльності. Змінені умови приведуть до збільшення прибутку банку або одержання ним переваг у конкурентній боротьбі.

Наук. керівн. Андрійченко Ж. О.

Література: 1. Аналіз банківської діяльності : підручник / за ред. А. М. Герасимовича. – 2-ге вид. без змін. – К. : КНЕУ, 2006. – 599 с. 2. Національний банк України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.bank.gov.ua. 3. Стрілець Т. М. Використання чинника еластичності банківських депозитів при формуванні ресурсної бази банків / Т. М. Стрілець // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 1 (79). – С. 203–209. 4. Бицька Н. Кошти населення у формуванні ресурсної бази банків / Н. Бицька // Вісник НБУ. – 2004. – № 12. – С. 26–28.

Магістр 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ДЕПОЗИТНОЮ ПОЛІТИКОЮ В БАНКУ

Анотація. Проведено багатофакторний кореляційно-регресійний аналіз, встановлено тісний зв'язок між обсягами депозитів за регіонами України та факторами впливу: кількістю зареєстрованих фізичних осіб-підприємців, середньою заробітною платою працівників за місяць та обсягом реалізованої продукції. Виявлено прогностичне середнє значення розміру депозитів фізичних осіб за модельним регіоном.

Аннотация. Проведен многофакторный корреляционно-регрессионный анализ, установлена тесная связь между объемами депозитов по регионам Украины и факторами влияния: количеством зарегистрированных физических лиц-предпринимателей, средней заработной платой работников за месяц и объемом реализованной продукции. Выявлено прогностическое среднее значение размера депозитов физических лиц по модельному региону.

Annotation. The article presents a multivariate correlation and regression analysis, a close relation between the amount of deposits in the regions of Ukraine and factors of influence: the number of registered individual entrepreneurs, the average monthly wage and the amount of sales. A prognostic average size of deposits for the model region was established.

Ключові слова: обсяг депозитів, регіони України, тіснота зв'язку, кореляційно-регресійний аналіз, прогностичне значення.

У сучасних умовах розвитку економіки грошові ресурси, які акумулюються у формі депозитних вкладів, є важливим джерелом інвестицій у національне господарство. Від стимулювання ресурсного потенціалу банків залежить зміцнення стійкості банківського сектору, підвищення довіри до нього з боку вкладників і кредиторів, поліпшення інвестиційної активності, розвиток усіх галузей економіки України. Для цього банку необхідно постійно вдосконалювати старі та впроваджувати нові форми і методи залучення різних категорій вкладників, тобто вести науково-дослідну, аналітичну роботу, активно використовувати рекламу, маркетинг, розширювати ділові контакти з клієнтами.

У зв'язку з цим актуального значення набуває вирішення проблеми вдосконалення депозитної діяльності банків. Банки повинні організовувати депозитні операції таким чином, щоб вони давали максимально можливий прибуток, одночасно намагаючись знизити ризик, безпосередньо пов'язаний із механізмом залучення і використання банківських депозитів.

Значні розробки у вивченні проблем формування депозитної політики банків присвячені роботи вітчизняних вчених, зокрема В. Вітлінського, О. Дмитрієва, Т. Ковальчук, Н. Кожель та ін. [1 – 4].

Для ефективного управління депозитною політикою банку необхідно встановити, які ключові фактори впливають на обсяги депозитних вкладів в банку. Отже, метою статті є визначення тісноти зв'язку між показником розміру депозитів фізичних осіб та обраних факторів впливу.

Багатофакторний кореляційно-регресійний аналіз дає змогу оцінити міру впливу на досліджуваний результативний показник кожного із введених у модель факторів при фіксованому положенні на середньому рівні інших факторів. Важливою умовою є відсутність функціонального зв'язку між факторами.

Статистичні методи є основним засобом вивчення масових, повторюваних явищ та відіграють важливу роль у прогнозуванні поведінки економічних показників. Коли зв'язок між характеристиками, що аналізуються, не детермінований, а стохастичний, то статистичні та ймовірнісні методи – це практично єдиний інструмент дослідження. Найбільшого поширення з математико-статистичних методів в економічному аналізі отримали методи множинного та парного кореляційного аналізу [5].

Незалежними факторами в моделі є кількість зареєстрованих фізичних осіб-підприємців (X1), середня заробітна плата працівників за місяць (X2) та обсяг реалізованої продукції (X3).

У таблиці для виявлення взаємозв'язку між факторними показниками та результативним показником сформовано вихідну базу даних за два роки (2011 – 2012 рр.) [6 – 8].

Розподіл показників за регіонами у динаміці

Регіон	Депозити фізичних осіб, млн грн		Кількість зареєстрованих фізичних осіб-підприємців		Середня заробітна плата працівників за місяць, грн		Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), млн грн	
	Y		X1		X2		X3	
Рік	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
АР Крим та м. Севастополь	12 979	12 283	234 874	242 537	2 654	2 787	11 130,2	12 507,4
Вінницька	5 013	4 809	172 454	177 962	2 432	2 369	7 991,1	9 644,5
Волинська	3 319	3 235	95 363	98 524	2 339	2 341	4 616,1	5 377,5
Дніпропетровська	26 822	26 184	361 126	371 406	3 138	3 072	14 654,5	18 251,9
Донецька	26 435	26 663	470 881	484 369	3 496	3 485	17 437,8	19 905,5
Житомирська	3 515	3 416	124 240	128 091	2 369	2 314	5 431,1	6 573,6
Закарпатська	2 701	2 720	106 391	109 988	2 351	2 260	5 687,3	6 781,0
Запорізька	9 512	9 314	232 605	238 775	2 927	2 874	8 377,4	10 813,5
Івано-Франківська	4 432	4 354	147 284	151 562	2 539	2 452	4 998,2	5 854,5
Київська та м. Київ	114 511	100 475	216 826	224 293	3 157	3 180	19 739,0	11 527,3
Кіровоградська	2 498	2 489	89 121	92 234	2 428	2 349	3 684,4	4 149,8
Луганська	8 092	7 548	287 733	295 102	3 090	3 121	9 224,0	11 159,2
Львівська	15 157	15 039	260 991	268 296	2 578	2 490	9 268,7	11 526,3
Миколаївська	4 880	4 709	172 734	177 323	2 822	2 869	4 928,2	5 811,0
Одеська	16 457	16 097	331 900	342 006	2 700	2 746	10 780,7	13 526,5
Полтавська	7 885	7 389	157 072	162 878	2 850	2 820	8 451,5	8 613,3
Рівненська	3 284	3 228	107 353	110 476	2 575	2 513	4 165,3	4 811,9
Сумська	3 888	3 732	116 375	119 817	2 503	2 470	4 574,5	6 013,0
Тернопільська	3 217	3 236	101 782	104 853	2 185	2 091	3 699,9	4 408,4
Харківська	15 482	14 977	347 559	357 567	2 753	2 717	16 023,6	20 407,0
Херсонська	3 707	3 570	130 891	134 645	2 269	2 248	4 838,5	5 573,8
Хмельницька	4 611	4 445	149 992	154 955	2 425	2 335	5 975,4	7 275,5
Черкаська	5 206	4 960	127 363	132 078	2 508	2 426	7 059,2	8 452,5
Чернівецька	2 795	2 782	120 240	123 561	2 329	2 221	4 015,1	5 622,1
Чернігівська	3 633	3 484	105 305	106 380	2 308	2 268	4 165,7	5 507,7
Середнє значення за роками (модельний регіон)	12 401	11 646	190 738	196 387	2 629	2 593	8 037	9 204

Як видно з таблиці, наведений перелік показників має суттєве коливання за регіонами, тому актуальною є перевірка гіпотези про наявність зв'язку. Процес побудови регресійної моделі передбачає розрахунок основних характеристик моделі та її параметрів.

Для визначення характеристик моделі використовують коефіцієнти кореляції, детермінації та критерій Фішера. Дані коефіцієнти характеризують рівень адекватності моделі та її значущість. Для оцінки параметрів моделі використовують критерій Стюдента [9].

Особливо ефективно реалізація даного методу здійснюється за умови сучасних інформаційних технологій та комп'ютерного забезпечення. Саме тому побудову регресійної моделі та визначення прогнозних значень здійснено у ППП Statistica. Результати регресійного аналізу зображені на рис. 1.



Regression Summary for Dependent Variable: Y (Депозити фіз. осіб., млн.грн.) (2(4-0))						
R= ,77199607 R²= ,59597793 Adjusted R²= ,56962866						
F(3,46)=22,618 p< ,00000 Std. Error of estimate: 13715,						
	Beta	Std. Err. of Beta	B	Std. Err. of B	t(46)	p-level
N=50						
Intercept			-89868,0	20853,48	-4,30950	0,000085
X1 (кількість зареєстр.-хфіз.осіб-підприємців)	-1,14913	0,227657	-0,2	0,05	-5,04765	0,000007
X2 (Середня з/п працівників за місяць, грн.)	0,65311	0,159904	40,1	9,82	4,08440	0,000175
X3 (Обсяг реал. прод., млн.грн.)	1,10846	0,204068	5,0	0,91	5,43181	0,000002

Рис. 1. Результати регресійного аналізу

Отримані результати регресійного аналізу мають вигляд рівняння моделі (формула):

$$Y = -89868,0 - 0,2 X1 + 40,1 X2 + 5,0 X3.$$

Кожний коефіцієнт рівняння вказує на ступінь впливу відповідного фактора на результативний показник при фіксованому положенні решти факторів, тобто як зі зміною окремого фактора на одиницю змінюється результативний показник. Вільний член рівняння множинної регресії економічного змісту не має [9].

Побудована прогнозна модель визначення обсягу депозитів, наданих фізичним особам, відповідає всім статистичним і змістовним критеріям. Статистичні оцінки характеристик моделі підтверджують її адекватність, а також її достовірність і значущість як за окремими параметрами, так і в цілому.

Числове значення коефіцієнта множинної кореляції складає 0,77, що свідчить про наявність сильного зв'язку між змінними. Коефіцієнт детермінації склав 0,60. Дане значення свідчить, що 60 % зміни обсягу депозитів зумовлене загальною зміною досліджуваних факторів, а саме: кількістю зареєстрованих фізичних осіб-підприємців, середньою заробітною платою працівників за місяць, обсягом реалізованої продукції.

Також перевірено модель на мультиколінеарність. Одним із способів перевірки моделі є розрахунок матриці парних кореляцій, що подана на рис. 2.

Correlations (2(4-0))				
Marked correlations are significant at p < ,05000				
N=50 (Casewise deletion of missing data)				
Variable	Y	X1	X2	X3
Y (Депозити фіз. осіб., млн.грн.)	1,00	0,36	0,56	0,58
X1 (кількість зареєстр.-хфіз.осіб-підприємців)	0,36	1,00	0,81	0,89
X2 (Середня з/п працівників за місяць, грн.)	0,56	0,81	1,00	0,75
X3 (Обсяг реал. прод., млн.грн.)	0,58	0,89	0,75	1,00

Рис. 2. Матриця парних кореляцій

Як видно з рис. 2, тісний прямиий зв'язок існує між такими факторами як обсяг реалізованої продукції та кількістю зареєстрованих фізичних осіб-підприємців, та майже такий же тісний зв'язок спостерігається між середньою заробітною платою працівників за місяць та кількістю зареєстрованих фізичних осіб-підприємців.

Що ж стосується впливу на показник обсягу депозитів, наданих фізичним особам, то найбільший вплив здійснює обсяг реалізованої продукції та середньої заробітної плати працівників за місяць.

Оскільки регресійна модель є адекватною та статистично значущою, вона може бути використана для практичних прогнозних розрахунків.

Для встановлення розміру обсягів депозитів фізичних осіб за умови зростання кожного з факторів впливу на 1 000 умовних одиниць був використаний модуль Multiply Regression (Множинна регресія) у ППП Statistica. Спираючись на середнє значення за регіонами показників X1, X2 та X3, було встановлено зміни розміру депозитного портфеля при оптимізації його складових.

Таким чином, використовуючи вихідні дані прогнозовано динаміку розміру депозитів (рис. 3).

Predicting Values for (2(4-0))			
variable: Y (Депозити фіз. осіб., млн.грн.)			
Variable	B-Weight	Value	B-Weight * Value
X1 (кількість зареєстр.-хфіз.осіб-підприємців)	-0,23568	197387,0	-46519,7
X2 (Середня з/п працівників за місяць, грн.)	40,09315	2593,0	103961,5
X3 (Обсяг реал. прод., млн.грн.)	4,96879	10204,0	50701,6
Intercept			-89868,0
Predicted			18275,4
-95,0%CL			13491,1
+95,0%CL			23059,7

Рис. 3. Результати прогнозів розміру депозитів фізичних осіб модельного регіону



Як видно з рис. 4, прогнозне середнє значення розміру депозитів фізичних осіб за модельним регіоном становитиме 18 275,4 млн грн, що майже на 7 тисяч більше, ніж в 2012 році, тобто настільки значно зміниться результативний показник при зміні обраних факторів впливу в даній моделі.

У результаті проведення кореляційного аналізу було виявлено, що на обсяги депозитних операцій істотно впливають такі показники: кількість зареєстрованих фізичних осіб-підприємців, середньомісячна заробітна плата працівників та обсяг реалізованої продукції.

Отже, результати дали можливість встановити, що при збільшенні заробітної плати за регіонами України, зростатимуть і обсяги депозитів фізичних осіб, тобто більше коштів перебуватимуть у розпорядженні банку, які будуть використовуватися з метою забезпечення діяльності банку, розвитку кредитування та отримання прибутку. Тобто низький рівень оплати праці та соціального захисту громадян України, їх низька купівельна спроможність будуть стримувати зростання обсягів банківських депозитів населення, а отже, і формування сталого інвестиційного потенціалу банківської системи. А подорожчання депозитів призводить і до подорожчання кредитних ресурсів банку, тому прагнення до максимального задоволення потреб вкладників мають обмежуватися майбутніми можливостями прибуткового розміщення залучених ресурсів під більш високий, порівняно з депозитами, відсоток.

Наук. керівн. Внукова Н. М.

Література: 1. Система страхування депозитів в Україні: проблеми та шляхи подолання / В. Вітлінський, Л. Волощенко, А. Вихристюк та ін. // Вісник СНАУ. Серія "Економіка та менеджмент". – 2010. – Вип. 5/1. – С. 24–27. 2. Дмитрієва О. А. Оптимізація депозитної діяльності комерційного банку / А. О. Дмитрієв // Фінанси України. – 2008. – № 5. – С. 15–17. 3. Ковальчук Т. Н. Основні тенденції змін у структурі вкладів на українському депозитному ринку як свідчення зміцнення довіри до банків / Т. Ковальчук // Вісник НБУ. – 2004. – № 11. – С. 43–48. 4. Кожель Н. О. Оцінка факторів впливу на процес формування та реалізації депозитної політики банку / Н. О. Кожель // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : збірник наукових праць. – 2005. – № 12. – С. 223–234. 5. Маркарян Э. А. Финансовый анализ / С. А. Маркарян, Г. П. Герасименко. – М. : Приор, 2007. – 160 с. 6. Офіційний сайт НБУ. – Режим доступу : www.bank.gov.ua. 7. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 8. Офіційний сайт Державної реєстраційної служби України. – Режим доступу : <http://www.drstu.gov.ua/>. 9. Боровиков В. STATISTICA: искусство анализа данных на компьютере. Для профессионалов / В. Боровиков. – СПб. : Питер, 2001. – 656 с.

УДК 336.71

Борець А. М.

Магістр 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ "ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА БАНКУ"

Анотація. Проаналізовано та узагальнено існуючі підходи до визначення сутності поняття "фінансова безпека банку", проведено систематизацію тлумачень поняття різними вченими. Визначено мету, об'єкт, характеристики фінансової безпеки банку та загрози, що на неї впливають.

Аннотация. Проанализированы и обобщены существующие подходы к определению понятия "финансовая безопасность банка", проведена систематизация трактовок понятия разными учеными. Определена цель, объект, характеристики финансовой безопасности банка и угрозы, которые на нее влияют.

Annotation. Existing approaches to the definition of the concept "financial security of a bank" are analysed and generalized. Its treatment by different authors is given. The purpose, the object, characteristics of the financial security of a bank and the threats which influence it are identified.

Ключові слова: фінансова безпека банку, фінансова стійкість, фінансовий стан, загрози.

© Борець А. М., 2014

ISI

"Управління розвитком", № 2 (165) 2014



Підрив довіри до кредитних інститутів, що негативно впливає на фінансову безпеку всієї країни, все більше активізує серед вчених дослідження проблеми забезпечення фінансової безпеки банків. Особливу роль цій позиції відведено у Концепції національної безпеки держави [1].

Проблеми забезпечення фінансової безпеки банків досліджували такі вчені, як Артеменко Д. А., Барановський О. І., Епіфанов А. О., Євченко Н. Г., Лаврова Ю. В., Хитрін О. І. та багато інших [2 – 7]. Проте на сьогоднішній день й досі не існує однозначного тлумачення поняття "фінансова безпека банку".

Метою роботи є систематизація підходів до тлумачення сутності поняття "фінансова безпека банку".

Для визначення сутності поняття "фінансова безпека банку" автором систематизовано існуючі тлумачення досліджуваного поняття, результати наведені в таблиці.

Таблиця

Систематизація трактувань сутності поняття "фінансова безпека"

Ключова ознака	Визначення	Автори
Комплекс управлінських заходів	Забезпечення режимних, організаційно-управлінських, технічних заходів, які гарантують якісний захист прав та інтересів банку, зростання статутного капіталу, підвищення ліквідності активів, збереження фінансових цінностей	Артеменко Д. А. [2]
Попередження та нейтралізація перешкод	Сукупність умов, за яких потенційно небезпечні для фінансового стану банку дії чи обставини попереджені чи зведені до такого рівня, за якого вони не здатні завдати шкоди порядку функціонування банку, збереженню й відтворенню його майна та інфраструктури і перешкоджати досягненню банком статутних цілей	Барановський О. І. [3]
Особливий стан системи	Стан фінансової, грошово-кредитної, валютної, банківської системи, який характеризується збалансованістю, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх негативних впливів, здатністю забезпечити ефективне функціонування	С. Козлов [3]
Фінансовий стан	Фінансовий стан, що характеризується збалансованістю та якістю фінансових інструментів, технологій і послуг; стійкістю до загроз; здатністю підприємства забезпечувати реалізацію фінансових інтересів, а також місії і завдань достатніми обсягами ресурсів	Лаврова Ю. В. [6]
	Фінансовий стан, який характеризується збалансованістю системи фінансових показників, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх загроз, що дозволяє своєчасно та в повному обсязі виконувати взяті на себе зобов'язання, а також забезпечує ефективний розвиток банку у поточному та наступних періодах	Євченко Н. Г., Криклій О. А. [5]
Динамічний стан	Динамічний стан, при якому банк: 1) юридично і технічно здатний виконувати та реально виконує властиві йому функції; 2) забезпечує стійкий захист життєво важливих соціально-економічних інтересів громадян, господарюючих суб'єктів, суспільства та держави від негативного впливу внутрішніх і зовнішніх загроз; 3) володіє потенціалом як для кількісного, так і для якісного зростання і має в своєму розпорядженні механізми для реалізації даного потенціалу	Хитрін О. І. [7]

Аналіз поданих науковцями у таблиці тлумачень сутності фінансової безпеки банку дозволяє зробити висновок про те, що фінансова безпека є невід'ємною складовою економічної безпеки банку, оскільки ефективно функціонуюча банківська установа повинна генерувати достатній обсяг коштів для захисту від зовнішніх та внутрішніх загроз.

Отже, під фінансовою безпекою банку автор розуміє сукупність умов, за яких потенційно небезпечні для фінансового стану банку дії чи обставини зводяться до такого рівня, за якого вони не здатні завдати шкоди встановленому порядку функціонування банку і перешкодити досягненням банком статутних цілей.

З огляду на економічну сутність фінансової безпеки банку було визначено такі її ключові характеристики: забезпечення рівноважного і стійкого фінансового стану банку; сприяння ефективній діяльності банку; раннє попередження загроз діяльності банку; нейтралізація кризи і запобігання банкрутства.

Серед проблем захисту банківської діяльності від загроз зовнішнього та внутрішнього характеру все більш актуалізується необхідність забезпечення охорони фінансових ресурсів, забезпечен-

ня інформації, майна й персоналу банку, створення дієвих механізмів фінансового захисту банківської системи [3].

На рис. 1 подано основні чинники, що визначають стан фінансової безпеки банку.

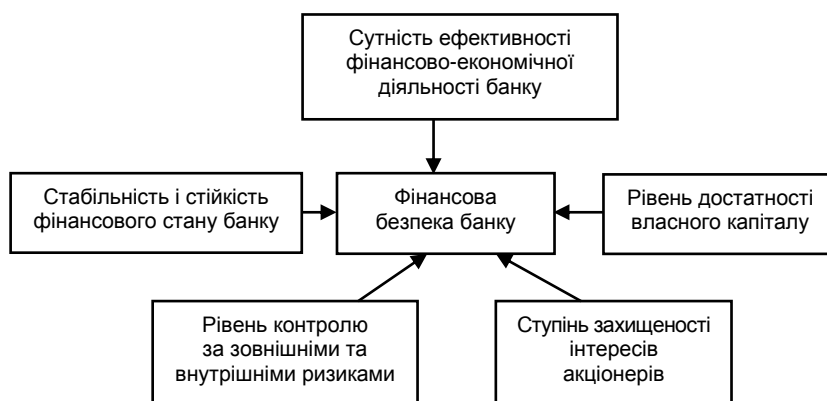


Рис. 1. Чинники впливу на стан фінансову безпеку банку

Окрім вищезазначених чинників (див. рис. 1), фінансова безпека банку безпосередньо залежить від загроз, що існують або можуть виникати в процесі його діяльності. Загрози можна поділити на дві великі групи – внутрішні й зовнішні (рис. 2).



Рис. 2. Зовнішні загрози фінансовій безпеці банку

До зовнішніх (див. рис. 2) належать загрози, що містять у собі фактори, що є результатом впливу зовнішнього середовища на банк, зокрема діяльність держави, економічна кон'юнктура в країні та світі, конкуренти та ін.

До внутрішніх загроз належать фактори, що безпосередньо генеруються банком, або є частиною його внутрішнього середовища, наприклад рівень забезпеченості фінансовими ресурсами, незадовільну структуру активів і пасивів, некомпетентність вищого керівництва і персоналу (рис. 3).

Своєчасне виявлення внутрішніх та зовнішніх загроз викликає необхідність створення дієвої системи управління фінансовою безпекою банку, метою функціонування якої, на думку автора, є збільшення маси отриманого прибутку, прискорення оборотності капіталу, зростання курсової вартості цінних паперів банку.



Рис. 3. Внутрішні загрози фінансовій безпеці банку

Об'єктом управління фінансовою безпекою банку виступає фінансова діяльність банку. За допомогою інструментів фінансової безпеки банку, які впливають на фінансову діяльність забезпечується захист від фінансових загроз і небезпек та мінімізація ризиків [8].

Таким чином, фінансова безпека банку є важливою складовою фінансової, а отже, і національної безпеки, та є таким станом банківської установи, що характеризується збалансованістю та стійкістю до впливу зовнішніх та внутрішніх загроз, здатністю досягати поставлених цілей і генерувати достатній обсяг фінансових ресурсів для забезпечення стійкого розвитку.

Подальший напрям дослідження передбачає вдосконалення механізму управління фінансовою безпекою банку.

Наук. керівн. Медведєва І. Б.

Література: 1. Концепція забезпечення національної безпеки держави у фінансовій сфері [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/569-2012-%D1%80>. 2. Артеменко Д. А. Механізм забезпечення фінансової безпеки банківської діяльності : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.10 "Финансы, денежное обращение, кредит" / Д. А. Артеменко. – Ростов-н/Д, 1999. – 190 с. 3. Барановський О. І. Банківська безпека: проблема виміру / О. І. Барановський // Економіка і прогнозування. – 2006. – № 1. – С. 7–26. 4. Спіфанов А. О. Фінансова безпека підприємств і банківських установ : монографія / А. О. Спіфанов, О. Л. Пластун, В. С. Домбровський. – Суми : ДВНЗ "УАБС НБУ", 2009. – 295 с. 5. Євченко Н. Г. Вплив податкових ризиків на фінансову безпеку банку [Електронний ресурс] / Н. Г. Євченко, О. А. Криклій. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pprbsu/texts/2009_25/25.1.06.pdf. 6. Лаврова Ю. В. Механізм забезпечення фінансової безпеки підприємства / Ю. В. Лаврова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 29. – С. 127–130. 7. Хитрін О. І. Фінансова безпека комерційних банків / О. І. Хитрін // Фінанси України. – 2004. – № 11. – С. 118–124. 8. Корнієнко Ю. В. Фінансова безпека банків як об'єкт наукового дослідження [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/foa/2011_17/17_13.pdf.

Гершун Д. С.

УДК 658.5

Магістр 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ В БАНКУ

Анотація. Досліджено поняття антикризового управління, розглянуто головні завдання та стратегічні напрями антикризового управління банком залежно від глибини кризи. Підкрес-

© Гершун Д. С., 2014

лено важливість ефективного антикризового менеджменту при управлінні банком у сучасних післякризових умовах. Проаналізовано поточну ситуацію щодо реалізації антикризового управління у вітчизняних банках.

Аннотация. Исследовано понятие антикризисного управления, рассмотрены главные задачи и стратегические направления антикризисного управления банком в зависимости от глубины кризиса. Подчеркнута важность эффективного антикризисного менеджмента при управлении банком в современных послекризисных условиях. Проанализирована текущая ситуация по реализации антикризисного управления в отечественных банках.

Annotation. The concept of anticrisis management is investigated. The main objectives and strategic directions of anticrisis management of a bank depending on the depth of the crisis are considered. The importance of effective anticrisis management in the current postcrisis period is underlined. The current realization of anticrisis management in Ukrainian banks is analyzed.

Ключові слова: фінансова криза, банківська криза, антикризове управління, антикризові заходи, стабілізація.

В умовах ринкової моделі господарювання головною проблемою є визначення найбільш ефективних шляхів подолання кризи, в якій перебуває багато організацій та галузей реального сектору економіки. При цьому відсутність досвіду ефективного антикризового управління зумовлює негативний вплив загальноекономічних факторів розвитку та посилює ймовірність поглиблення кризового стану вітчизняних банків.

Сучасний стан банківської системи України характеризується значними динамічними коливаннями в змінних умовах фінансових ринків. Банківський сектор посідає одне з найвагоміших місць у фінансовій системі, результати його діяльності стосуються майже всіх сфер економіки, а невдачі та кризи призводять до руйнування або значного ушкодження фінансової системи. Саме тому країна зацікавлена в тому, щоб діяльність банків була регульованою, ефективною і надійною, забезпечувала безпеку і зростання економіки, протистояла кризам і захищала вклади своїх клієнтів [1].

Загальним теоретичним питанням антикризового управління банків приділяли увагу відомі українські економісти. Зокрема, у працях О. Афанасьєвої, І. Вядрової, В. Грушко та О. Барановського розкриваються основні напрями оздоровлення банків шляхом їх реорганізації та реструктуризації, але з акцентом на проблематику неплатоспроможних банків. Значний вклад у систематизацію підходів до антикризового управління в кредитних установах зробив російський економіст А. Тавасієв.

Актуальність теми пояснюється тим, що незважаючи на досить велику кількість публікацій, присвячених антикризовому управлінню, на сьогодні, робіт у яких були б комплексно розглянуті економічні, організаційні та методологічні аспекти антикризового управління банками не тільки в умовах наявності реальних кризових факторів та необхідності їх подолання, але й з метою попередження виникнення останніх, немає, а отже, для української банківської системи питання найефективніших методів антикризового управління є першочерговою проблемою.

Метою статті є визначення основних стратегічних напрямів здійснення антикризового управління банку та їх особливостей в банках України.

Не тільки економіка, а і всі системи розвиваються циклічно. Невідворотність і неминучість періодів спаду і підйому в розвитку різних систем існує при будь-якому, навіть найбільш успішному управлінні. Так, велика ймовірність виникнення кризових явищ у процесі діяльності банку зумовлює необхідність упровадження спеціалізованих заходів протидії їх розвитку та нейтралізації. Засобом такої протидії стає антикризове управління банком [2].

Антикризове управління полягає у використанні всього потенціалу засобів та методів сучасного менеджменту з урахуванням ресурсних та часових обмежень процесу протидії кризовим явищам.

У цілому існують такі напрями антикризового управління банківською діяльністю:

- 1) реструктуризація зовнішньої заборгованості;
- 2) проведення рекапіталізації вітчизняних банків;
- 3) антикризове управління депозитними банківськими продуктами;
- 4) антикризове управління кредитною діяльністю в банках;
- 5) упровадження програм зменшення витрат [3].

Усі ці напрями передбачають подолання негативного впливу фінансової кризи, але у той же час антикризове управління полягає не лише у її подоланні, а й у недопущенні.

Існують різні підходи до визначення терміна "антикризове управління", що пропонують у своїх роботах вітчизняні дослідники, що дає можливість виділити його цільову спрямованість (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення загального терміна "антикризове управління"

Автори	Визначення	Цільова спрямованість
1	2	3
Афанасьєва О. Б.	Управління, яке спрямовано на передбачення небезпеки кризи, аналіз її симптомів і усунення загроз появи кризових ситуацій, а в разі їх появи – аналіз і прийняття швидких заходів ліквідаційного характеру з найменшими втратами та негативними наслідками [4]	Усунення симптомів кризи, подолання існуючої кризи

1	2	3
Барановський О. І.	Система управління, що має всебічний характер та направлена на попередження та усунення несприятливих явищ, з використанням наявних ресурсів та потенціалу організації, або реалізації спеціальних процедур (таких, як санація, реструктуризація, банкрутство, ліквідація) [3]	Попередження та усунення кризових явищ
І. Грушко, Лаптев С. М., Любунь О. С.	Сукупність форм і засобів реалізації антикризових процедур, які стосовно до організації – боржника відображають економічні відносини, що складаються при її оздоровленні або ліквідації. Такі погляди слід визнати принаймні обмеженими, оскільки дане трактування можна використовувати тільки для неплатоспроможної організації як частину процедур, передбачених у процесі банкрутства. У зв'язку з цим проведення попереджувальних заходів у даному випадку є недоцільним [2]	Подолання вже існуючої кризи
Данилов Р. І., Мормуль С. О.	Система управлінських заходів діагностики та нейтралізації кризових явищ і їх чинників на всіх рівнях економіки. Перевагою зазначеного визначення є його конкретність, виділення управлінських рішень та опис процесу їх здійснення [5]	Діагностика та нейтралізація кризових явищ

Так, підхід Афанасьєвої О. Б. є найбільш виваженим, бо він охоплює антикризову діяльність на всіх етапах роботи банку, а саме як на передбачення небезпеки кризи, так і на заходи ліквідаційного характеру при вже існуючій кризі. Отже, дивлячись на існуючу ситуацію в діяльності банківської системи України доцільно дати таке визначення антикризового управління – управління, спрямоване на передбачення небезпеки кризи, аналіз її симптомів і усунення загрози появи кризових ситуацій, а в разі їх появи – аналіз і прийняття швидких заходів ліквідаційного характеру з найменшими втратами та негативними наслідками.

Усі наведені напрями антикризового управління мають бути спрямовані і на попередження настання кризи. Найбільш ефективними саме на цьому етапі є управління кредитною діяльністю в банках та управління депозитними банківськими продуктами. Дане твердження має місце на підставі того, що саме ці напрями діяльності загалом складають основну частку активних та пасивних операцій банку та найчастіше саме вони дають поштовх до переживань з приводу сигналів кризи.

Світова фінансова криза охарактеризувалась значним відтоком депозитів із банківських рахунків клієнтів. З метою утримання існуючих та залучення нових вкладників у кризових умовах вітчизняні банки йдуть на нові ризики, впроваджуючи спеціально розроблені депозитні пропозиції [1]. У табл. 2 наведені заходи антикризового управління депозитними продуктами у вітчизняних банках у посткризовий період.

Таблиця 2

Заходи антикризового управління депозитними продуктами

Депозитна пропозиція	Банки, які пропонують
Розробка бонусних програм та програм лояльності, які б задовольняли потреби різних груп постійних та корпоративних клієнтів	ПАТ "ІмексБанк", ПАТ "ПУМБ", ВАТ "ЕРДЕ Банк", АКБ "Київ", ПАТ "Альфа-Банк"
Відкриття валютного депозиту шляхом зарахування гривні за офіційним курсом НБУ	ПАТ "Кредобанк", АТ "КБ "Експобанк", ПАТ АБ "Укргазбанк"
Проведення агресивної рекламної кампанії, акцій з метою залучення вкладників	ВАТ КБ "Надра", АТ "ОТП Банк", АБ "Діамантбанк"
Упровадження універсальних депозитних програм, що передбачають свободу розпорядження, можливість зняття коштів, поповнення депозиту (нарахування відсотків здійснюється на суму залишку на рахунку)	ПАТ "Райффайзен Банк Аваль", ПАТ "Індекс-Банк", ПАТ АБ "Укргазбанк", АТ Банк "Фінанси та Кредит", АКБ "Укрсоцбанк"
Мультивалютні вклади, сутність яких полягає у відкритті одразу трьох рахунків – у доларах, євро та гривні	ПАТ КБ "ПриватБанк", АБ "Південний", ПАТ "ПУМБ", ПАТ КБ "Правекс-Банк"
Упровадження програми виплати депозитів фізичним особам, пріоритетними серед яких є пенсії, соціальні виплати, бюджетні платежі, заробітна плата	ВАТ "Інпромбанк", АКБ "Трансбанк"
Залучення довгострокових депозитів на умовах гарантування стабільного доходу та надійності навіть при негативних тенденціях ринку	ПАТ "Укрексімбанк", ПАТ АБ "Укргазбанк", ВАТ "ВіЕйБі Банк"
Залучення коштів на короткі (3 – 6 міс.) та дуже короткі строки (7 – 14 днів) під високі відсотки	ВАТ "Кредитпромбанк", ВАТ "Укрексімбанк", ВАТ "Платинум Банк"
Утримання існуючих клієнтів шляхом підвищення відсоткової ставки по депозитам після їх автоматичної пролонгації	ПАТ "Індекс-Банк", АКБ "Київ", ТОВ КБ "Фінансова ініціатива", ВАТ "Кредитпромбанк"

Проведене дослідження дозволило виявити такі специфічні риси антикризового управління депозитною діяльністю вітчизняних банків:

- розробка депозитних пропозицій на мінімальні строки для залучення коштів клієнтів та демонстрації зростаючого депозитного портфеля;
- розробка універсальних депозитних програм згідно з якими депозит не підлягає мораторію на дострокове зняття коштів зі строкового вкладу, а клієнт отримує право вільного розпорядження власним рахунком;
- підвищення депозитних відсоткових ставок із метою залучення нових вкладників, що спричинило нездатність задовольнити запропоновані умови, а отже, закономірно мало місце падіння ставок;
- переорієнтація на гривневі депозити замість валютних;
- створення комісій з розгляду скарг та звернень.

Заходи реструктуризації заборгованості за кредитами позичальників у банках України протягом посткризового періоду 2010 – 2012 рр. наведені у табл. 3.

Таблиця 3

Основні заходи реструктуризації заборгованості за кредитами

Вид реструктуризації	Основна характеристика заходу	Банки, що здійснюють даний захід
Зарахування частки кредиту при наявності депозиту клієнта в даному банку	Зменшення взаємних зобов'язань шляхом погашення проблемного кредиту за рахунок його депозиту в тому ж банку, термін якого закінчився	АКБ "Трансбанк"
Капіталізація заборгованості за кредитом	Переведення простроченого боргу в строковий кредит; розробка нового графіку виплат	АКБ "Трансбанк", АТ "ОТП Банк"
Пролонгація строку дії кредитної угоди	Перенесення кінцевого строку погашення кредиту з метою зменшення щомісячних платежів	АТ "ОТП Банк", АТ "Сведбанк", ПАТ "Райффайзен Банк Аваль"
Зниження платежу за кредитом	Зменшення основної суми кредиту	АТ "ОТП Банк"
Надання відстрочки погашення тіла кредиту або кредитні канікули	Позбавлення боржника від виплати тіла кредиту на певний строк з подальшим рівномірним суми на строк, що залишився, без зміни терміни користування кредитними коштами	АТ "Сведбанк", АКБ "Укрсоцбанк", ПАТ "Райффайзен Банк Аваль", АТ "ОТП Банк", ПАТ "Укрсиббанк", ВАТ "Ощадбанк"
Скасування частки пені та штрафних санкцій	При виникненні прострочення за боргом банк списує всю суму нарахованої пені або штрафу	АТ "ОТП Банк"

Отже, найбільш популярними заходами реструктуризації заборгованості за кредитами в банках України протягом 2010 – 2012 рр. є пролонгація строку кредитного договору та введення кредитних канікул. Подовження терміну погашення боргу пропонують переважно банки з іноземним капіталом, причому максимальна відстрочка для іпотечних кредитів становить 10 років. Що стосується кредитних канікул, то банки пропонують їх строком 0,5 – 2 роки, після чого залишкова сума, розподіляється на решту терміну. Але у випадку такої реструктуризації часто підвищується відсоткова ставка, що збільшує загальну суму заборгованості.

Можна сказати, що антикризове управління у вітчизняних банках на сучасному етапі відзначається певною безсистемністю та непродуманістю заходів. Більшість банківських установ є невідготовленими до кризової ситуації через відсутність системи моніторингу та реалізації превентивних заходів. Крім того, антикризові дії в банках України мають переважно короткостроковий ефект, а саме, чисельність скорочення персоналу під час кризи спричиняє нестачу кваліфікованих кадрів у банківських установах у майбутньому. Важливим негативним фактором є неузгодженість антикризового регулювання банків України. Виходом із ситуації, що склалася, має стати розробка та впровадження в банках системи антикризового управління, що спрямована на попередження, недопущення кризових ситуацій та мінімізація негативних наслідків у разі її виникнення.

Для подолання фінансової кризи найбільш актуальними напрямками антикризового менеджменту в банках України є: залучення коштів з метою рефінансування та рекапіталізації, реструктуризація зовнішньої заборгованості та проблемних кредитів в активах банків, впровадження депозитних програм із метою залучення нових клієнтів та утримання існуючих. Саме ці напрями є



першочерговими з боку звернення уваги та вжиття заходів на етапі появи сигналів кризових явищ, оскільки саме вони є основою антикризової банківської діяльності та у разі дисфункції найбільш негативно впливають на неї.

Наук. керівн. Андрійченко Ж. О.

Література: 1. Блог про фінансову кризу у світі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://worldcrisis.com.ua/cat=1>. 2. Банківський нагляд : навч. посібн. для студ. вищ. навч. закл. / В. І. Грушко, С. М. Лаптев, О. С. Любунь та ін. – К. : Центр навч. літератури, 2004. – 264 с. 3. Барановський О. Антикризові заходи урядів і центральних банків зарубіжних країн / О. Барановський // Вісник Національного банку України. – 2009. – № 4. – С. 8–19. 4. Афанасьєва О. Б. Зарубіжний досвід антикризового управління в банках у період світової фінансової кризи [Електронний ресурс] / О. Б. Афанасьєва. – Режим доступу : <http://www.economconfer.com/article/6>. 5. Данилов Р. І. Антикризове управління ресурсами комерційних банків [Електронний ресурс] / Р. І. Данилов, С. О. Мормуль // Сьома Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція "Сучасний соціокультурний простір 2010". – Режим доступу : <http://intkonf.org/danilov-ri-mormul-so-antikrizove-upravlinnya-resursami-komertsijnih-bankiv>. 6. Вядрова І. М. Реорганізація та реструктуризація комерційних банків : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / І. М. Вядрова. – Суми, 2001. 7. Реорганізація та реструктуризація комерційних банків : підручник / В. І. Міщенко, А. В. Шаповалов, В. В. Салтинський та ін. – К. : Знання, 2002. 8. Тавасиев А. М. Антикризисное управление кредитными организациями : учебн. пособ. / А. М. Тавасиев. – М. : Юнити-Дана, 2006. – 480 с.

Гончарова К. В.

УДК 336.717.32

Магістр 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ "ДЕПОЗИТНА ПОЛІТИКА БАНКУ"

Анотація. Розкрито сутність депозитної політики банку. Проаналізовано та порівняно підходи різних авторів до трактування поняття "депозитна політика". Надано узагальнене визначення цього поняття.

Аннотация. Раскрыта сущность депозитной политики банка. Проведены анализ и сравнение подходов различных авторов к трактовке понятия "депозитная политика". Предоставлено обобщенное определение этого понятия.

Annotation. The article analyzes the nature of the bank deposit policy. Various approaches to the interpretation of the concept "deposit policy" by several authors are analyzed and compared. A generalized definition of the term is given.

Ключові слова: депозит, депозитна політика, депозитні ресурси, сутність депозитної політики.

Особливістю функціонування кожного банку є те, що переважна частина його ресурсів формуються за рахунок позикових коштів. При цьому важливу роль у структурі залучених коштів відіграють депозити, від ефективної та правильної організації яких залежить стійкість функціонування кожної банківської установи.

Сьогодні з боку всіх банків існує велика пропозиція вкладів, депозитів і депозитних рахунків. Це обумовлено прагненням банків в умовах сегментованого висококонкурентного ринку найповніше задовольнити попит різних груп клієнтів на банківські послуги і залучити їх заощадження та вільні грошові капітали на банківські рахунки. Банки не можуть у достатніх обсягах кредитувати фізичних та юридичних осіб без належної ресурсної бази [1]. Таким чином, виходячи з наведеного зростає роль депозитної політики та набувають особливої актуальності питання щодо її формування для забезпечення ефективного функціонування банківської установи.

© Гончарова К. В., 2014



У силу актуальності питань формування депозитної політики присвячені наукові дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема Бартош О. М., Герасименко Р. А., Грибенкіна Б. С., Коцовської Р. П., Московця Е. А., Співака С. І., Шулькова С. Д. та ін. [1 – 7]. Проте незважаючи на наведене, досі залишаються дискусійними деякі теоретичні аспекти депозитної політики банків. Перш за все, серед вчених до теперішнього часу не склалося єдиної точки зору щодо визначення поняття "депозитної політики".

Мета статті – дослідити сутність поняття "депозитна політика" на основі аналізу підходів різних авторів та надати авторське визначення цього поняття.

Політика в будь-якій сфері діяльності – це набір визначених методів та сукупність заходів спрямованих на розв'язання конкретних завдань. Процес формування ресурсної бази банку визначається політикою цієї кредитної установи. З огляду на характер операцій, що здійснюються під час проведення цієї політики, її можна по праву називати депозитною [6].

Сьогодні в Україні особливе значення у забезпеченні стабільного і надійного функціонування банків відіграє формування науково обґрунтованої банківської політики, головним елементом якої є саме депозитна політика. Це пов'язано з тим, що основна частина банківських ресурсів створюється у процесі проведення депозитних операцій, від ефективності і правильності організації яких залежить у кінцевому результаті стійкість функціонування банківської установи [2].

Депозитна політика – це одна зі складових широкого спектру політики банку, яку він здійснює під час свого функціонування. Однак слід зазначити, що серед вчених до теперішнього часу немає єдиної точки зору щодо визначення даного поняття.

Аналіз літературних джерел [1 – 12] щодо означеної мети дозволив авторам відокремити підходи до тлумачення поняття "депозитна політика" (таблиця).

Таблиця

Підходи до визначення поняття "депозитна політика"

Ключове слово	Автори	Визначення
Стратегія і тактика	С. Шульков [7]	Стратегія і тактика банку в частині організації депозитного процесу, діяльності комерційного банку, спрямована на визначення мети, завдань, змісту банківської діяльності з формування залучених ресурсів, їх планування та регулювання
	О. Бартош [4], Р. Коцовська [2], В. Ричаківська [4], Б. Грибенкін [3]	Стратегія і тактика банку щодо залучення грошових коштів вкладників та інших кредиторів і визначення найефективнішої комбінації таких джерел
Система заходів формування та управління	А. Бабицький [9]	Система заходів щодо залучення вкладів і управління ними – формування резерву, використання певної частини депозитів для видачі кредитів і позик, інші операції з банківськими вкладами
	І. Мельникова [8], С. Еш [9]	Комплекс заходів щодо формування асортименту високоякісних депозитних послуг, різноманітних форм і методів залучення коштів з метою гарантування стійкості і надійності депозитної бази для забезпечення конкурентних переваг банку на фінансовому ринку
	Г. Белоглазова Л. Кроливецька [10]	Комплекс заходів із формування депозитного портфеля, а також різні форми та методи щодо реалізації на ринку депозитних вкладів
Політика залучення коштів	Е. Московець, Л. Мочалова [5]	Політика у сфері залучення комерційним банком тимчасово вільних грошових коштів юридичних і фізичних осіб у вклади, або на певний термін, або до запитання
	Р. Герасименко [1]	Банківська політика щодо залучення грошових коштів вкладників у депозити (вклади) та ефективному управлінню процесом залучення цих коштів
Механізм реалізації інтересів	Синяк А. А., Горчакова І. А. [12]	Механізм реалізації інтересів усіх суб'єктів депозитного ринку, спрямований на оптимізацію витрат щодо залучення коштів на депозитному ринку за умови їх ефективного використання

Отже, проаналізувавши підходи різних авторів до трактування депозитної політики банку, слід зазначити, що найбільш поширеним є визначення депозитної політики як стратегії та тактики щодо залучення ресурсів економічних суб'єктів ринку. У деяких визначеннях автори роблять акцент на цілях, які банки переслідують при формуванні депозитних ресурсів, тоді як в інших трактуваннях депозитної політики підкреслюється, що вона є сукупністю заходів, спрямованих не тільки на досягнення поставленої мети, а й на вирішення певних завдань, а також конкретизуються способи



виконання цих завдань. Наприклад, І. Мельникова [8] вважає, що головним завданням функціонування банку є забезпечення конкурентних переваг банку на фінансовому ринку. При цьому це завдання може бути вирішено через формування асортименту високоякісних депозитних послуг, різноманітних форм і методів залучення коштів із метою гарантування стійкості і надійності депозитної бази. Крім цього, деякі вчені звертають свою увагу на те, що депозитна політика тісно пов'язана з організацією та управлінням депозитним процесом.

Депозитна політика – це одна зі складових широкого спектру політики банку, яку він здійснює під час свого функціонування.

Слід зазначити, що серед вчених до теперішнього часу немає єдиної точки зору щодо трактування значення депозитної політики.

Таким чином, аналіз спільного та відмінностей у визначеннях різних вчених дозволив авторів сформулювати власне визначення депозитної політики – це стратегія і тактика банку щодо залучення тимчасово вільних грошових коштів економічних суб'єктів, а також визначення та формування оптимальної структури депозитної бази банку для забезпечення його ефективного функціонування на ринку фінансових послуг. Отже, сутність даного поняття потребує подальших досліджень у сфері банківської діяльності задля забезпечення її ефективності та досягнення максимально можливого результату.

Наук. керівн. Погосова М. Ю.

Література: 1. Герасименко Р. А. Депозитная политика банков и факторы, влияющие на ее формирование / Р. А. Герасименко, Е. И. Хорошева, В. В. Герасименко // Финансы, учет, банки. – 2011. – № 1 (17). – С. 141–150. 2. Бартош О. М. Депозитна політика банку та основні етапи її формування / О. М. Бартош // Вісник університету банківської справи національного банку України. – 2008. – № 3 – С. 98–101. 3. Грибенкин Б. С. Управління депозитними ресурсами банку / Б. С. Грибенкин // Управління розвитком. – 2013. – № 4 (144). – С. 80–83. 4. Коцовська Р. Р. Банківські операції : навч. посібн. / Р. Р. Коцовська, О. П. Павлишин, Л. М. Хміль. – К. : УБС НБУ ; Знання, 2010. – 390 с. 5. Московец Е. А. Оценка эффективности депозитной политики коммерческого банка / Е. А. Московец, Л. А. Мочалова // Ползуновский альманах. – Т. 2. – 2009. – № 3. – С. 253–255. 6. Співак С. І. Депозитна політика комерційних банків [Електронний ресурс] / С. І. Співак. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvlnau /Ekon/2009_6/articles/S.I_Spivak.pdf. 7. Шульков С. Д. Депозитная политика и ее роль в обеспечении устойчивости коммерческого банка : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. экон. наук 08.00.10. "Финансы, денежное обращение и кредит". / С. Д. Шульков ; Саратовский государственный университет. – Саратов, 2001. – 20 с. 8. Мельникова І. М. Маркетингова політика комерційного банку на депозитному ринку / І. М. Мельникова – К. : Київський Національний торговельно-економічний університет, 2002. – 197 с. 9. Бабицкий А. Депозитная политика коммерческого банка: грамотная работа с деньгами / А. Бабицкий [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.luxury.net.ru /finances-theory/8851.html>. 10. Еш С. М. Депозитна політика комерційного банку та напрями її вдосконалення в умовах економічної кризи банків [Електронний ресурс] / С. М. Еш. – Режим доступу : <http://dspace.nuft.edu.ua/jsru/bitstream/123456789/9499/1/DEPOZITIC%20POLICY%20OF.pdf>. 11. Белоглазова Г. Н. Банковское дело / Г. Н. Белоглазова, Л. П. Кроливецкая. – М. : Финансы и статистика, 2008. – 390 с. 12. Синяк А. А. Возможные напрями удосконалення депозитної політики комерційних банків України на сучасному етапі [Електронний ресурс] / А. А. Синяк. – Режим доступу : <http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/sinyak /library/article2.htm>.

Вицихович О. В.

УДК 368.028:366

Магістр 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ОБСЯГІВ АГЕНТСЬКОЇ ВИНАГОРОДИ НА РІВЕНЬ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ СПОЖИВАЧІВ У СТРАХУВАННІ

Анотація. Розглянуто методику та особливості формування технічних резервів. Доведено взаємозв'язок обсягів агентської винагороди та страхових резервів. Розраховано еластичність резерву незароблених премій за комісійною винагородою агентів. Надано рекомендації для підвищення фінансової стійкості страхової компанії.

© Вицихович О. В., 2014

Аннотация. Рассмотрены методика и особенности формирования технических резервов. Доказана взаимосвязь объемов агентского вознаграждения и страховых резервов. Рассчитана эластичность резерва незаработанных премий по комисионному вознаграждению агентов. Даны рекомендации по повышению финансовой устойчивости страховой компании.

Annotation. The technique and features of technical reserves formation is considered. The relationship between the volume of the agents' fee and insurance reserves is proved. The unearned premium reserve elasticity is calculated by the agents' fee. Recommendations to improve the financial stability of an insurance company are given.

Ключові слова: агентська винагорода, технічні резерви, еластичність, фінансова стійкість, резерв незароблених премій.

Основну роль у забезпеченні фінансової стійкості страхової компанії відіграють страхові резерви. Методика формування технічних резервів закріплена у Правилах формування, обліку та розміщення страхових резервів за видами страхування, іншими, ніж страхування життя [1]. Відповідно до цих Правил страховики, які здійснюють види страхування, інші, ніж страхування життя, зобов'язані формувати і вести облік таких технічних резервів за видами страхування: резерв незароблених премій (резерви премій) та резерв збитків.

Резерв незароблених премій включає частки від сум надходжень страхових платежів, що відповідають страховим ризикам, які не минули на звітну дату. Розрахунок резерву незароблених премій здійснюється за кожним видом страхування окремо.

Розрахунок величини резерву незароблених премій здійснюється методом, визначеним Законом України "Про страхування", а саме: величина резервів незароблених премій на будь-яку звітну дату встановлюється залежно від часток надходжень сум страхових платежів (страхових премій, страхових внесків), які не можуть бути меншими 80 відсотків загальної суми надходжень страхових платежів (страхових премій, страхових внесків), із відповідних видів страхування у кожному місяці з попередніх дев'яти місяців (розрахунковий період) і обчислюється в такому порядку [2]:

- 1) частки надходжень сум страхових платежів (страхових премій, страхових внесків) за перші три місяці розрахункового періоду множаться на одну четверту;
- 2) частки надходжень сум страхових платежів (страхових премій, страхових внесків) за наступні три місяці розрахункового періоду множаться на одну другу;
- 3) частки надходжень сум страхових платежів (страхових премій, страхових внесків) за останні три місяці розрахункового періоду множаться на три четверти; одержані добутки додаються.

Продаж страхових полісів здебільшого здійснюється через страхових агентів. Основною формою оплати праці страхового агента є пряма агентська винагорода, що розраховується як певний відсоток від страхового платежу. Автором розглянуто вплив розміру комісійної винагороди на розмір сформованого резерву незароблених премій на рівні математичної моделі. Страхові платежі, отримані страховою компанією за окремим видом страхування за розрахунковий період (останні 9 місяців) дорівнюють: а тис. грн за перші 3 місяці, b тис. грн за наступні 3 місяці та с тис. грн за останні 3 місяці. Розглянуто 2 випадки. У першому комісійна винагорода агентів становить 20 %, а у другому – 40 % від отриманого страхового платежу.

Розрахунок резерву незароблених премій в обох випадках наведений у таблиці.

Таблиця

Приклад впливу розмірів комісійної винагороди на формування резерву незароблених премій

Показники	1 випадок (комісійна винагорода 20 %)				2 випадок (комісійна винагорода 40 %)			
	перші 3 місяці	наступні 3 місяці	останні 3 місяці	усього	перші 3 місяці	наступні 3 місяці	останні 3 місяці	усього
Страхові платежі, тис. грн	a	b	c	a + b + c	a	b	c	a + b + c
Комісійна винагорода, тис. грн	0,2 a	0,2 b	0,2 c	0,2 (a + b + c)	0,4 a	0,4 b	0,4 c	0,4 (a + b + c)
Базова ставка, тис. грн	0,8 a	0,8 b	0,8 c	0,8 (a + b + c)	0,6 a	0,6 b	0,6 c	0,6 (a + b + c)
Фактичні відрахування до резерву, тис. грн	0,2 a	0,4 b	0,6 c	0,2 a + 0,4 b + 0,6 c	0,15 a	0,3 b	0,45 c	0,15 a + 0,3 b + 0,45 c
Дефіцит, тис. грн	–	–	–	–	0,05 a	0,1 b	0,15 c	0,05 a + 0,1 b + 0,15 c
Дефіцит, % до нормативу	–	–	–	–	25	25	25	25



Базова ставка для розрахунку резерву є різницею між страховими платежами, сплаченими страхувальниками, та комісійною винагородою, отриманою агентами. Як видно з таблиці, за розглянутих умов при розмірі агентської винагороди 20 % від страхових платежів сума резерву незароблених премій на звітну дату становить:

$$0,2 a + 0,4 b + 0,6 c = 0,8 (0,25 a + 0,5 b + 0,75 c) \text{ (тис. грн.)}$$

При величині агентської винагороди 40 % від страхових платежів зменшення базової ставки призводить до формування резерву незароблених премій у розмірі лише

$$0,15 a + 0,3 b + 0,45 c = 0,6 (0,25 a + 0,5 b + 0,75 c) \text{ (тис. грн.)}$$

Тобто створює дефіцит у сумі 25 % від нормативного обсягу резерву. Формування резерву в обсязі на 25 % менше за необхідний призвело б до значного зниження рівня захищеності майнових інтересів страхувальників, до ризику нестачі коштів страховика для виплати страхових відшкодувань у майбутньому. Таким чином, для ефективного формування достатнього резерву незароблених премій необхідно, щоб агентська винагорода не перевищувала 20 %.

Обчислено еластичність резерву незароблених премій за комісійною винагородою (ER_C) за формулою:

$$ER_C = \frac{\Delta R}{\Delta C},$$

де ΔR – зміна величини резерву незароблених премій, %;

ΔC – зміна величини комісійної винагороди, %.

$$ER_C = \frac{-25\%}{40\% - 20\%} = -1,25$$

Отже, еластичність резерву незароблених премій за комісійною винагородою становить 1,25.

Це означає, що за інших рівних умов у розглянутих обставинах при зменшенні комісійної винагороди на 1 % величина резерву незароблених премій збільшиться на 1,25 %.

Збільшення обсягу агентської винагороди може сприяти зростанню кількості отриманих страхових платежів, однак водночас значна частка агентської винагороди у сумі страхового платежу знижує рівень захищеності страхувальника. Деякі страхові компанії пропонують своїм агентам винагороду в розмірі 50 – 70 % страхового платежу [3]. Така політика є ризикованою та ставить під сумнів виконання страховою компанією своїх зобов'язань.

Для забезпечення реалізації права споживачів фінансових послуг на прозорість інформації доцільним було б введення обов'язкового оприлюднення інформації про розмір агентської винагороди у кожному страховому платежі. Маючи таку інформацію, споживач страхових послуг зможе обирати страхову компанію більш об'єктивно та обґрунтовано.

Таким чином, оптимальний розмір агентської винагороди з точки зору захисту прав та інтересів споживачів знаходиться в інтервалі від 0 до 20 %. Зниження комісійної винагороди агентів сприятиме підвищенню надійності та платоспроможності страхової компанії.

Наук. керівн. Внукова Н. М.

Література: 1. Про затвердження Правил формування, обліку та розміщення страхових резервів за видами страхування, іншими, ніж страхування життя: Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 17.12.2004 р. № 3104 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0019-05>. 2. Про страхування : Закон України від 07.03.1996 р. № 85/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80>. 3. Інтернет-журнал зі страхування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.forinsurer.com>.

НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК НАПРЯМ РОЗШИРЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. Виявлено основні тенденції та особливості розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні на основі аналізу їх діяльності за останні п'ять років. Визначено основні переваги та недоліки роботи недержавних пенсійних фондів, а також подальші перспективи їх розвитку у пенсійній системі України.

Аннотация. Выявлены основные тенденции и особенности развития негосударственных пенсионных фондов в Украине на основе анализа их деятельности за последние пять лет. Определены основные преимущества и недостатки работы негосударственных пенсионных фондов, а также перспективы их развития в пенсионной системе Украины.

Annotation. Basic tendencies and features of development of non-state pension funds in Ukraine are identified on the basis of analysis of their activity for the last five years. Main advantages and drawbacks of work of non-state pension funds, and prospects of their development in the pension system of Ukraine are determined.

Ключові слова: пенсійна система, пенсійне забезпечення населення, недержавний пенсійний фонд, соціальний захист населення.

Система пенсійного забезпечення населення України зараз знаходиться у стані реформування, коли поряд з державним пенсійним забезпеченням втілюється система недержавного пенсійного страхування. Необхідність реформування пенсійної системи країни та запровадження накопичувальних методів пенсійного забезпечення обумовлена низкою причин, серед яких найбільш важливими є низький рівень пенсійного забезпечення громадян та невідповідність отримуваної пенсії тому заробітку, що його отримував громадянин до виходу на пенсію.

Окрім теоретичні та практичні аспекти діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні висвітлено в роботах таких дослідників, як: А. Бахмач, Л. Лузгіна, В. Руденко, Т. Сальнікова та ін. [1 – 4].

Метою статті є дослідження основних тенденцій та особливостей розвитку недержавних пенсійних фондів на сучасному етапі, виокремлення основних їх переваг та недоліків, а також визначення доцільності функціонування недержавних пенсійних фондів в Україні.

Недержавний пенсійний фонд (НПФ) – юридична особа, що створена відповідно до Закону України "Про недержавне пенсійне забезпечення", яка має статус неприбуткової організації, проводить діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників НПФ та здійснення для них пенсійних виплат. Фактично – це банківський рахунок у зберігачі. Усі адміністративні функції НПФ (облік, укладення договорів, пенсійних контрактів тощо) виконує адміністратор НПФ та діє від імені НПФ [5].

Перевагами участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у НПФ, порівняно з іншими інструментами довгострокового накопичення, зокрема, є:

НПФ розподіляє прибуток не між акціонерами, яких у нього немає (бо він – непідприємницьке товариство), а між своїми учасниками – майбутніми пенсіонерами;

усі пенсійні кошти інвестуються з метою одержання прибутку на користь учасників НПФ, який підлягає розподілу між ними пропорційно до сум, відображених на їхніх індивідуальних пенсійних рахунках на дату розподілу. Такий прибуток не оподатковується податком на доходи фізичних осіб. Чим тривалішою є участь у фонді, тим більший розмір прибутку;

розміри пенсійних внесків не лімітуються;

учасник НПФ самостійно визначає вік, коли зможе отримати пенсію зі свого рахунку [2].

У свою чергу, недоліками участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у НПФ є:

учаснику НПФ складно отримати накопичену суму до настання пенсійного віку, що обумовлений у контракті;



учасник НПФ може відкрити накопичувальний рахунок лише у гривнях, що робить накопичену суму інфляційно вразливою;

необхідно сплачувати податки з накопиченої суми, але з настанням обумовленого в контракті пенсійного віку [1].

Стан розвитку НПФ на третьому рівні пенсійної системи в Україні за 2009 – 2013 роки подано в таблиці [6].

Таблиця

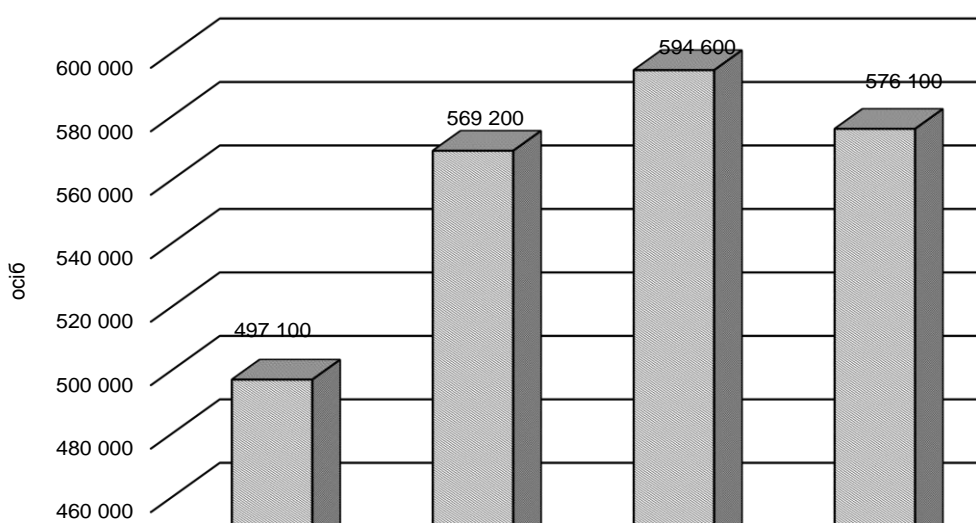
Стан розвитку НПФ на третьому рівні пенсійної системи в Україні за 2009 – 2013 роки*

Показники	2009 рік	2010 рік	2011 рік	2012 рік	2013* рік
Кількість НПФ, одиниць	108	101	97	97	88
Кількість учасників НПФ, осіб	497 100	569 200	594 600	576 100	588 500
Загальна сума пенсійних активів в НПФ, млн грн	857,9	1 144,3	1 386,9	1 520,5	1 831,9
Сума внесків, млн грн	754,6	925,4	1 102,0	1 197,1	1 442,7
Сума отриманого інвестиційного доходу, млн грн	236,7	433,0	559,9	525,3	685,9
Сума витрат за рахунок пенсійних активів, млн грн	47,1	64,6	86,6	95,2	121,5

*Примітка. Статистичні дані подано за період січень – серпень 2013 року.

Отже, з таблиці можна зробити висновок, що НПФ в Україні у 2013 році покращили свої показники, тобто спостерігається їх розвиток та зростання за всіма показниками. Наприклад, збільшилась кількість учасників НПФ на 12 400 осіб порівняно з 2012 роком, збільшилась загальна сума пенсійних активів, яка в 2013 році складає 1 831,9 млн грн, сума внесків – 1 442,7 млн грн, сума інвестиційного доходу – 685,9 млн грн та сума витрат – 121,5 млн грн, але попри це зменшилась кількість самих НПФ (на сьогодні їх чисельність складає 88 одиниць). Це зменшення було зумовлене ліквідацією деяких з них, що не здійснювали свою діяльність, та злиттям, тобто для підготовки до запуску другого рівня пенсійної системи засновники багатьох НПФ намагаються вирішувати проблему відповідності вимогам допуску до накопичувальної системи саме шляхом об'єднання. Але наважуються на такий крок не всі. Попри це скорочення НПФ буде сприяти тільки зміцненню пенсійної системи в цілому та підвищенню ймовірності успішного запуску другого рівня. Україні не потрібно багато фондів. Потрібно кілька десятків, але міцних і ефективних [3].

На рисунку подано динаміку кількості учасників НПФ в Україні за 2009 – 2013* роки [6].



*Примітка. Статистичні дані подано за період січень – серпень 2013 року.

Рис. Динаміка кількості учасників НПФ в Україні за 2009 – 2013 роки



Як видно з рисунка, кількість учасників НПФ в Україні за 2009 – 2013 роки постійно зростала, за винятком деяких періодів (2011 – 2012 роки), коли спостерігалось деяке зменшення їх кількості (у 2012 році порівняно з 2011 роком відбулося зменшення на 18 500 учасників, або на 3,11 %). Починаючи з 2013 року, знову спостерігається збільшення кількості учасників НПФ в Україні: тільки за січень – серпень 2013 року кількість учасників НПФ, відповідно до укладених контрактів, становила 588 500 одиниць, що більше на 12 400 учасників, ніж за весь період у 2012 році.

Таким чином, основні показники діяльності НПФ свідчать про стабільну роботу нових для суспільства фінансових інститутів, відсутність вагомих порушень з їх боку, що, в свою чергу, забезпечує поступове збільшення уваги до них з боку роботодавців та населення, подальший розвиток накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні.

Проте стан розвитку НПФ на даному етапі розвитку економіки України є недостатньо високим [4]. Це пов'язано, насамперед, із недовірою населення, його недостатньою обізнаністю у сфері недержавного пенсійного забезпечення, а також відсутністю мотивації в участі.

Працівнику сьогодні вигідніше отримати підвищення до заробітної плати, аніж через 25 – 40 років – підвищену пенсію. З огляду на це, необхідно активно зацікавлювати громадян в індивідуальній участі в НПФ. Крім того, треба забезпечити надійність отримання учасниками пенсійних фондів додаткових виплат при досягненні ними пенсійного віку. Це сприятиме формуванню у населення відповідальності за забезпечення власних грошових надходжень після завершення трудової діяльності.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Бахмач А. Недержавні пенсійні фонди: статистика, перспективи / А. Бахмач // Вісник ПФУ. – 2008. – № 9. – С. 14–15. 2. Лузгіна Л. Недержавні пенсійні фонди: чи є майбутнє? / Л. Лузгіна // Вісник ПФУ. – 2009. – № 3. – С. 18–19. 3. Руденко В. Неповний пенсіон / В. Руденко // Контракти. – 2010. – № 45. – С. 24–26. 4. Сальнікова Т. Недержавна пенсія – головне надійність / Т. Сальнікова // Вісник ПФУ. – 2008. – № 6. – С. 20–21. 5. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України № 1057-IV від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 47. – С. 372. 6. Інформація про виконання показників бюджету Пенсійного фонду України за 2013 рік // Матеріали офіційного сайту Пенсійного фонду України. – 5 липня 2013 р. – Режим доступу : http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=209788&cat_id=94.





Зміст

Зимена В. А. Прожиточный минимум в Украине.....	3
Непран І. В. Підвищення ефективності фінансового контролю на підприємствах в Україні.....	5
Козаченко Д. А. Проблемы коммерческих банков Украины и пути их решения.....	7
Буряк М. М. Проблеми залучення іноземних інвестицій в економіку України.....	9
Сонина А. С. Теневая экономика в Украине: причины и методы борьбы с ней.....	12
Фещенко С. С. Сучасні проблеми розвитку підприємництва в Україні.....	13
Крюкова К. А. Состояние фондового рынка Украины. Проблемы и пути их решения.....	16
Білецька В. О. Удосконалення організаційної структури підприємства.....	18
Осипенко А. М. Значення професійного навчання робітників для ефективності діяльності вітчизняних сільськогосподарських підприємств.....	21
Артюх І. С. Методика покращення якості трудового життя.....	23
Житченко В. О. Значення нормування праці в сучасних умовах.....	26
Тищенко О. О. Особливості формування процесу адаптації.....	28
Мальована А. Г. Використання HR-метрик для оцінки ефективності діяльності кадрової служби.....	30
Гринчук О. В. Направление улучшения материнского здоровья: социэкономический аспект.....	32
Шовчко Г. В. Порівняльний аналіз джерел залучення персоналу.....	34
Шевченко К. С. Політика зайнятості як основа добробуту держави.....	37
Шершнева Ю. В. Эффективное управление персоналом как главная составляющая успеха предприятия.....	40
Берегова Ж. С. Податок на нерухоме майно як додаткове джерело наповнення місцевих бюджетів.....	42
Мудрак А. Ю. Значення та види юридичної відповідальності в галузі оподаткування.....	44
Денисенко Є. І. Інвестиції в персонал як основа розвитку організації.....	47
Бурдіна Н. О. Just in Time як новий засіб нормування виробничих процесів.....	49
Дограшвілі М. Б. Облік довгострокових біологічних активів рослинництва.....	53
Вдовиченко А. С. Особенности сертификации, маркировки, этикетирования и штрих-кодирования в Украине.....	56

Матвеева Г. С. Особливості ліцензування та патентування торговельної діяльності, відображення витрат на придбання ліцензій та патентів в обліку.....	59
Роменко К. Ю. Страхование гражданской ответственности владельцев транспортных средств: виды, ставки, документальное оформление, учет.....	62
Терехина Д. И. Особенности учета текущих биологических активов.....	64
Бистро В. В. Розпродаж товарів: сутність, документальне оформлення, облік.....	67
Нікітіна Г. Ю. Особливості обліку у фермерських господарствах.....	69
Галушак А. В. Государственное регулирование цен в торговле: государственный контроль и ответственность субъектов предпринимательской деятельности за нарушения в сфере ценообразования.....	72
Роцупкіна М. С. Особливості обліку товарних втрат і нестач товару. Переоцінка товару.....	74
Лук'яненко І. В. Особливості проведення сертифікації продукції та систем якості в Україні.....	77
Бєбєх А. О. Облік зовнішньоекономічного бартеру товарів та послуг.....	80
Монаршенко І. М. Облік реалізації товарів у кредит та з розстрочкою платежу.....	82
Кочєна А. С. Сутність та аналіз стану платіжних карток.....	85
Біленко А. О. Особливості обліку наявності та руху транспортних засобів.....	87
Бублик М. О. Проблеми управління виробничими запасами на підприємствах та шляхи їх вирішення.....	90
Костишин К. В. Основні аспекти побудови облікової політики основних засобів підприємства.....	92
Кібкало А. С. Удосконалення організації обліку і контролю запасів у бюджетних установах.....	94
Нікітенко Г. М. Формування страхових резервів страховика як запорука вдосконалення процесу управління капіталом.....	97
Чижова О. В. Конкуренентоспроможність підприємства: сутність та фактори формування.....	100
Мєсєчка В. А. Принципи інвестування інноваційних проектів підприємств.....	102
Кобринська С. А. Організаційне забезпечення комерціалізації інтелектуальної власності на підприємстві.....	105
Лисиця Л. В. Інвестиційний проект як економічна категорія.....	108
Лісова Ю. А. Застосування електронного постачання для вдосконалення управління матеріальними потоками.....	111



Чигрина С. В. Теоретичні засади поняття "лояльність" персоналу як складові забезпечення кадрової безпеки підприємства.....	113
Заєць О. О. Джерела інформаційного забезпечення інноваційної діяльності підприємства.....	115
Тропов О. В. Збутова політика підприємства: сутність та складові.....	119
Журавель Н. О. Організаційна регламентація бізнес-процесів як умова забезпечення їх ринкової безпеки.....	121
Ульянова Г. С. Система планування інноваційних процесів на підприємстві.....	124
Бутков Д. В. Удосконалення системи мотивації персоналу промислового підприємства ПАТ "Куп'янський машинобудівний завод".....	127
Петрик М. О. Поняття системи стимулювання інноваційної праці виробничого персоналу.....	129
Верелюсова М. Є. Форми стимулювання інвестування інноваційних процесів суб'єктів господарювання.....	132
Полькіна А. С. Аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку металургії.....	134
Киця Д. К. Механізм управління грошовими потоками банку.....	137
Меша Л. С. Стимулювання продажів товарів попереднього попиту.....	141
Марченко Ю. О. Основні елементи системи управління розвитком творчого потенціалу персоналу організацій.....	142
Блінов А. В. Аналіз сучасного стану пасивних операцій банків.....	145
Попова К. О. Удосконалення управління депозитною політикою в банку.....	148
Борець А. М. Економічна сутність та підходи до визначення поняття "фінансова безпека банку".....	151
Гершун Д. С. Особливості антикризового управління в банку.....	156
Гончарова К. В. Визначення сутності поняття "депозитна політика банку".....	158
Вицихович О. В. Аналіз впливу обсягів агентської винагороди на рівень захисту прав та інтересів споживачів у страхуванні.....	160
Селезень Ю. Ю. Недержавне пенсійне забезпечення як напрям розширення системи соціального захисту населення в Україні.....	163