

Харківський національний
економічний університет

Управління розвитком

*Вузівська науково-практична конференція
"Регіональна політика в Україні: напрями
її реалізації та правові аспекти"*

30 березня 2012 року

Секція 1

*"Проблеми розвитку регіонів України
на сучасному етапі"*

Секція 2

*"Ефективна діяльність підприємств
як основа розвитку регіону"*

Секція 3

"Правове регулювання регіонального розвитку"

Збірник наукових робіт

№ 6 (127) 2012

видається щомісячно

Харків · ХНЕУ · 2012

Засновник і видавець ХНЕУ.
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 07.02.2012 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

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

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

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

Дорохов О. В. — канд. техн. наук, доцент 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 університету
імені першого Президента Росії Б. Н. Ельцина

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

Харківського національного університету
радіоелектроніки

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

Донецького національного університету економіки
і торівлі імені Михайла Туган-Барановського

Малярєць 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

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)

Hofshtabler Hannes — Professor, Upper Austria

University of Applied Sciences (Austria)

Hollner Helmut — FH-Prof. DL Dr Techn University

of Applied Sciences FH "Technikum Wien" (Austria)

Kalashnikov Vitaliy — Economy Doctor (ED), Assistant

Professor, Universidad Autonoma de Nuevo Leon (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 Wien" (Austria)

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

of Economics (Bulgaria)

Solarz Jan Krzysztof — Prof. nadzw.dr hab. Akademia

finansów, Warszawa

Vulanovic Milos — PhD, Assistant Professor of Finance,

Western New England University (USA)

Wackowski Kazimierz — Prof. nzw. dr hab.

Politechnika Warszawska

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)758-77-05

Редакція (057)758-77-04

Редактори: **Шейнова Т. Ю., Лященко Т. О.,**

Семенова І. М., Новицька Л. М.

Комп'ютерна верстка — **Самойленко Т. О.**

E-mail: vydav@ksue.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 20.03.2012 р.

Формат 84×108 1/16. Папір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 20,0. Обл.-вуд. арк. 25,02. Зам. № 193.

Ціна договірною.

Видавець і виготовник — видавництво ХНЕУ, 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, 2012.

© Видавництво ХНЕУ,
дизайн, оформлення обкладинки, 2012.

Зміст

Секція 1 "Проблеми розвитку регіонів України на сучасному етапі"

Андрієнко А. О. Проблеми державного регулювання інноваційної діяльності у сільському господарстві.....	7
Бобок О. В. Державне регулювання регіонального ринку праці.....	8
Бойко І. О. Сучасний стан розвитку нафтогазової промисловості у регіонах України.....	9
Бочарова А. О. Регіональне забезпечення інвестування промисловості на прикладі Харківської області.....	11
Бур'янова Г. В. Бюджетний механізм розвитку депресивних регіонів.....	12
Васильченко Д. Р. Характеристика рекреаційно-туристичного комплексу Харківської області.....	13
Дубова С. О. Стан кадрового забезпечення Харківського регіону: проблеми та перспективи.....	14
Грицюк І. В. Застосування сонячної енергії в Харківській області як спосіб вирішення проблеми енергозбереження.....	16
Зашаловська К. В. Проблеми інноваційного розвитку підприємств у Харківському регіоні.....	17
Кульбака В. Р. Аналіз використання методів мотивації праці персоналу на підприємствах Харківського регіону.....	19
Куценко Н. Є. Удосконалення організації управління земельними ресурсами на регіональному рівні.....	20
Кучинская Е. А. Оценка состояния водных ресурсов в регионах Украины.....	21
Мачуліна А. В. Аналіз демографічної ситуації у Закарпатській області.....	23
Мордовка С. М. Аналіз трудових ресурсів ситуації у Харківському регіоні.....	24
Неманіхін В. Г. Аналіз тенденцій розвитку сільського господарства Харківського регіону.....	25
Новодворська А. О. Особливості проведення регіональної соціальної політики на прикладі Харківського регіону.....	27
Об'єдугіна О. О. Система розселення населення України.....	28
Орлов І. О. Проблеми розвитку села у Харківській області.....	29
Павленко Т. В. Доходи населення: макроекономічні аспекти.....	31
Пастухова А. О. Проблеми забруднення навколишнього середовища у Харківській області та шляхи їх розв'язання.....	32
Пашкова К. В. Екологічні проблеми Харківської області та методи їх вирішення.....	33
Репіна А. В. Аналіз проблем ринку праці у системі соціального захисту населення на прикладі Харківського регіону.....	34
Руденко А. О. Напрями регулювання міжбюджетних відносин.....	36
Селезньова Є. С. Проект "Вільне будівництво" як засіб вирішення житлової проблеми харків'ян.....	37
Ткач О. А. Сутність та оцінка стану металургійного комплексу України.....	38
Харечко Ю. А. Стан водних ресурсів у Харківській області.....	39



Секція 2

"Ефективна діяльність підприємств як основа розвитку регіону"

Калина Т. В. Удосконалення системи стимулювання праці на підприємстві.....	41
Панюта В. С. Тайм-менеджмент як технологія організації робочого часу.....	42
Єфімова А. Г. Розвиток крос-культурного менеджменту на підприємствах України.....	44
Кальченко О. П. Збільшення інновацій як критерій підвищення конкурентоспроможності підприємств.....	45
Дурасова Є. О. Оцінка інвестиційного клімату України.....	46
Гуленко Л. М. Антикризове управління підприємством	48
Каращук І. В. Формування кадрової політики підприємства в сучасних умовах господарювання.....	49
Беженарь О. А. Методы высвобождения персонала.....	50
Галушкин І. О. Особливості стратегічного планування в сучасних умовах господарювання.....	51
Вискребенцева А. О. Особливості інвестиційної діяльності підприємств України та напрямки підвищення її ефективності.....	53
Кібкало А. О. Вплив системи оподаткування на розвиток сучасного малого бізнесу в Україні.....	54
Кльчева Н. А. Проблемы повышения конкурентоспособности продукции в условиях рыночной экономики.....	55
Колодна Р. В. Аналіз чинників, які впливають на регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві	56
Кравченко Г. Г. Вплив інновацій на підвищення конкурентоспроможності продукції.....	58
Крючкова Т. С. Особенности функционирования малых семейных предприятий в Украине	59
Мороз А. С. Аналіз фінансово-економічного стану промислових підприємств України.....	60
Мордовец А. В. Методика оценки экономической эффективности использования аутсорсинга на предприятиях	61
Маркова А. И. Маркетинговая стратегия как основа развития предприятия.....	63
Кушка Т. В. Підвищення ефективності виробництва в сучасних умовах розвитку економіки України.....	64
Попов І. І. Банківський менеджмент як інструмент підвищення фінансової стабільності банків України	65
Петреченко О. О. Фактори впливу на конкурентоспроможність підприємств.....	66
Новіченко А. В. Проблеми розробки стратегії підприємства в сучасних ринкових умовах.....	68
Науменко А. С. Удосконалення системи стимулювання праці на підприємстві.....	69
Тоюнда А. О. Управління формальними та неформальними групами в колективі.....	70
Тюлебаева М. Н. Бизнес-план как основа эффективного планирования финансово-хозяйственной деятельности предприятия.....	72
Трофименко М. Є. Масштаби і тенденції банкрутства суб'єктів господарювання в Україні	73

Смірнова К. А. Управління конкурентоспроможністю вітчизняних підприємств у сучасних умовах.....	74
Скаска І. М. Використання ситуаційного підходу при підборі персоналу.....	75
Серикова А. А. Инвестиционная деятельность в Украине: проблемы и перспективы.....	77
Светличная Д. И. Стратегическое управление персоналом как предпосылка эффективной деятельности предприятий Украины.....	78
Сазонова О. С. Законодавче регулювання відносин аутсорсингу.....	79
Томілович Г. Г. Переваги та недоліки введення системи грейдів.....	80
Степаненко Ю. А. Повышение квалификации персонала на предприятии в Украине.....	82
Котляревська К. Ю. Управління підприємствами на основі контролінгу.....	83
Ципаринда А. О. Формування цінової політики підприємства.....	84
Хрумало А. Ю. Методичні підходи щодо оцінки ефективності системи управління персоналом.....	86
Черниченко А. О. Роль розвитку малого підприємництва в економіці України.....	87
Шевцова О. С. Специфіка бізнес-планування у ринковій системі господарювання.....	88
Шевченко К. О. Ризик-менеджмент у банківській діяльності.....	89
Шевченко К. О. Мотивація праці як фактор підвищення ефективності виробництва на підприємстві.....	91
Козлова О. А. Гудвіл як фактор підвищення вартості підприємства.....	92
Маркарян Ю. Е. Адаптація персоналу: коучинг та наставництво.....	94
Ставицька К. А. Проблеми працевлаштування: гендерний аспект.....	95
Шевчук А. В. Эффективный менеджмент персонала как основа развития предприятия.....	97
Шилькова А. О. Сучасні проблеми розвитку підприємництва в Україні.....	99
Шугар М. І. Заходи щодо управління банківськими ризиками.....	100
Шевченко А. В. Зв'язок системи планування трудової кар'єри та системи професійного зростання персоналу на підприємствах.....	101
Крупина М. Б. Оценка эффективности деятельности предприятий, работающих в разных экономических средах.....	103

Секція 3

“Правове регулювання регіонального розвитку”

Садуло В. О. Правові аспекти регулювання інноваційної інфраструктури в Харківській області та напрями його вдосконалення.....	105
Ободовська О. Ю. Проблеми комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності в Харківському регіоні.....	106
Лопатина Е. А. Правовое регулирование инвестиционной деятельности в Украине.....	107
Абраїмова Ю. С. Ефективна діяльність підприємств енергетичного комплексу.....	110
Сотнікова Г. І. Проблема недружніх поглинань в Україні на прикладі підприємств Харкова.....	111
Мироненко Ю. О. Проблема нестачі дошкільних навчальних закладів у Харківській області.....	113



Аліпова І. О. Проблема правового забезпечення венчурних інвестицій у Східному регіоні.....	115
Старчевская Я. Ю. Правовые аспекты установления соответствия требованиям качества питьевой воды в Харьковском регионе.....	116
Емельяненко С. А. Правовые и экономические аспекты развития регионов Украины на современном этапе.....	118
Петренко М. С. К вопросу о правовом регулировании благотворительной деятельности в Украине.....	120
Шевчук М. В. Проблеми управління інвестуванням інноваційних проектів промислових комплексів Харківського регіону.....	122
Ладная М. А. Возрастная дискриминация в сфере труда: проблемы существования и пути ее разрешения.....	123
Степанова С. І. Аналіз природних монополій в Україні на прикладі ВАТ "Укртелеком".....	124
Муренець І. Г. Правове регулювання страйків працюючих на прикладі Харківського регіону.....	126
Сторонкина М. С. Проблема трудоустройства молодежи в АР Крым.....	128
Морозова И. В. Органы местного самоуправления как участники гражданско-правовых отношений.....	129
Журавлева К. К. Необоснованный отказ в приеме на работу женщин, нуждающихся в социальной защите.....	131
Черкова М. Ю. Переорієнтація організаційно-правових засад та створення умов сталого розвитку України.....	132
Профатилова В. А. Некоторые проблемы функционирования местного самоуправления в Украине.....	134
Куля О. Г. Проблеми медичного обслуговування населення в Україні.....	135
Полова А. І. Нормативно-правове забезпечення рейтингової оцінки банків України.....	137
Чуйко М. А. Правовые аспекты мотивации работников.....	139
Сиволоб А. О. Правове регулювання відносин щодо безготівкової форми розрахунків.....	141
Башкірова І. О. Правове регулювання державно-приватного партнерства в Україні.....	143
Кілюшик С. П. Роль профспілок у сучасному соціально-економічному розвитку суспільства.....	145
Кривенко А. И. Проблема установления парковочных автоматов в городе Харькове.....	147
Курта Е. Ю., Литвинова А. А. Право потребителя на гарантийный ремонт.....	149
Каблучко В. В. Аналіз нормативно-правового забезпечення оновлення продукції підприємства.....	150
Торопыгина М. В. Теоретико-правовые аспекты инновационной деятельности.....	152
Попова А. В. Адміністративно-правове сприяння залученню інвестицій у сферу підприємництва Харківської області.....	153
Матейченко Д. К. Правовое регулирование сделок Mergers&Acquisitions.....	155

Секція 1

"Проблеми розвитку регіонів України на сучасному етапі"

УДК 330.341.1:631.11

Андрієнко А. О.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Анотация. Визначено роль інновацій та проблеми їх державного регулювання в сільському господарстві. Запропоновано шляхи щодо подальшого розвитку інноваційних процесів у діяльності сільськогосподарських підприємств.

Аннотация. Определены роль инноваций и проблемы их государственного регулирования в сельском хозяйстве. Предложены пути дальнейшего развития инновационных процессов в деятельности сельскохозяйственных предприятий.

Annotation. The role of innovations and problems of state regulation of them in agriculture are defined. The ways of further development of innovative processes in the activities of agricultural enterprises are proposed.

Ключові слова: інновації, державне регулювання, аграрне виробництво, сільськогосподарські підприємства.

Післякризові умови господарювання, в яких опинилась економіка нашої країни в цілому та сільське господарство зокрема, потребують пошуку ефективних шляхів для подолання негативного впливу світової економічної кризи. Розвиток сільського господарства має відбуватися у напрямі забезпечення конкурентоспроможності виробників аграрної сфери. Упровадження інновацій у сільськогосподарську діяльність має привести до розширення пропозиції виробленої продукції на аграрному ринку, зростання якості продуктів і послуг підприємств, досягнення високої продуктивності, реалізації стратегічних планів фірм та сприяти підвищенню кваліфікаційного рівня кадрів. Однією з основних причин гальмування процесу формування й реалізації інноваційної моделі економічного розвитку в Україні є нерозвиненість системного функціонування наукової та інноваційної сфер на регіональному рівні.

Особливості розвитку інноваційної діяльності та її державного регулювання досліджували такі вчені, як: Л. Федулова та М. Пашута [1], які запропонували заходи державної інноваційної політики; М. Шарко, що розглядає структуру та особливості функціонування національної інноваційної системи [2]; Волков О. І., Денисенко М. П. [3], які здійснили аналіз системи управління інноваціями на різних рівнях господарювання. Але дослідження питань ефективного регулювання інноваційної діяльності, зокрема в аграрній сфері, є актуальними та своєчасним.

Метою дослідження є аналіз науково-методичних засад державного регулювання інноваційної діяльності та виявлення перспектив подальшого розвитку аграрного сектору України.

Головною метою державної інноваційної політики в Україні визначено створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку й використання науково-технічного потенціалу країни [4]. Водночас аналіз інноваційного розвитку аграрного сектору України дає змогу виділити низку проблем, які створюють перешкоди впровадженню інновацій у виробничу діяльність, а саме: відсутність обґрунтованої і дієвої інноваційної політики держави, відсутність системного управління інноваційним процесом з боку держави, недосконалість нормативно-правової бази регулювання інноваційної діяльності, відсутність фінансового механізму інноваційної діяльності тощо.

Інноваційний бізнес в аграрній сфері належить до ризикового, тому його розвиток потребує великих вітчизняних та іноземних інвестицій. При цьому ризики повинні бути компенсовані не тільки доходами підприємств-новаторів, але й гарантіями, пільговим оподаткуванням, дешевим кредитуванням і страхуванням.



Для того щоб знизити ризик і підвищити ефективність інновацій, необхідно сформувати економічний механізм з метою впровадження інноваційних технологій у структуру агровиробництва. Також необхідно використовувати науково-методичні засади менеджменту для здійснення ефективного управління інноваційними проектами та впровадження їх результатів у виробництво сільсько-господарської продукції.

Таким чином, можна сказати, що реалізація інноваційної політики є важливою передумовою для успішного відродження національної економіки в цілому та аграрного сектору зокрема. Для реалізації державної політики щодо вдосконалення соціально-економічного стану в країні на основі інноваційної моделі розвитку економіки потрібно застосовувати інструменти державної політики, які б стимулювали підвищення інноваційної активності економіки. Тоді учасники інноваційного процесу зацікавляться у поєднанні своїх інтересів і зусиль у створенні й застосуванні нових знань і технологій з метою виведення на внутрішній та зовнішні ринки високотехнологічної продукції.

Наук. керівн. Чистякова А. В.

Література: 1. Федулова Л. Розвиток національної інноваційної системи України / Л. Федулова, М. Пашута // Економіка України. – 2005. – № 4. – С. 35–47. 2. Шарко М. Модель формування національної інноваційної системи України / М. Шарко // Економіка України. – 2005. – № 8. – С. 25–30. 3. Економіка і організація інноваційної діяльності : підручник / Волков О. І., Денисенко М. П., Гречан А. П. та ін. ; за ред. О. І. Волкова, М. П. Денисенка. – К. : ВЦ "Професіонал", 2004. – 960 с. 4. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність : навч. посібн. / Т. В. Майорова. – К. : Вид-во ЦУЛ, 2003. – 376 с.

Бобок О. В.

УДК 331.5:332.146

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Анотація. Розглянуто проблемні питання організації ринку праці, розроблено практичні рекомендації щодо вирішення проблем зайнятості населення регіону та визначено умови реалізації державної політики у сфері зайнятості.

Аннотация. Рассмотрены проблемные вопросы организации рынка труда, разработаны практические рекомендации по решению проблем занятости населения региона и определены условия реализации государственной политики в сфере занятости.

Annotation. The problems of the labor market organization are considered, practical recommendations to address the employment problems of the region and the conditions of state policy in the sphere of employment are developed.

Ключові слова: регіональний ринок праці, безробіття, трудові ресурси, зайнятість населення, державна політика.

Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку України пов'язане із вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально орієнтованої економіки, відродження вітчизняного виробництва, відновлення соціальної захищеності населення. Вирішення цих актуальних проблем можливо здійснити через регулювання ринку праці, що забезпечує розподіл і перерозподіл суспільної праці за видами економічної діяльності та в територіальному просторі відповідно до структури суспільних потреб та форм власності. Вагомий внесок у дослідження проблем ринку праці та безробіття зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти, як: Бондарь І. К., Васильченко В. С., Штундер І. О., Швець В. Г., Левчук Г. В., Геєць В. М., Брюховецька Н. Ю., Волкова О. В., А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, М. Фрідмен, Т. Мальтус, Д. Хікс. Але висвітлення питань державного регулювання регіонального ринку праці потребує подальшого дослідження з метою пошуку пріоритетних напрямів удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці.

Метою дослідження є визначення напрямів удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці на засадах підвищення конкурентоспроможності робочої сили та налагодження взаємодії суб'єктів різних рівнів управління.

Шост І. М., Жибак М. М., Бойко Ю. І. виділяють ряд факторів, що впливають на формування трудової активності, серед яких основними є: соціально-демографічні – вік, стать, сімейний стан, наявність малих дітей, утриманців та членів сім'ї, стан здоров'я; демографічні – рівень освіти та

© Бобок О. В., 2012



професійно-кваліфікаційної підготовки деяких груп населення, рівень доходів, наявність засобів до існування; соціопсихологічні – мобільність (професійна, галузева, територіальна), ставлення до легальної трудової діяльності та зайнятості у сфері "чорного" ринку; економічні – потреба в робочій силі, рівень оплати праці та її співвідношення з прожитковим мінімумом, можливість працевлаштування після перекваліфікації [1]. До того ж має місце таке явище, як приховане безробіття, коли громадяни, які формально вважаються працівниками підприємств, насправді не працюють і не одержують заробітної плати. Знижена заробітна плата та її "замороження" (нині вчасно не одержують зарплату майже два відсотки працівників) негативно впливають на мотивацію до праці. Ситуація загострюється ще й від того, що більшість населення намагається забезпечити своє життя працюю в неформальному секторі економіки [2]. Таке становище на ринку праці свідчить про неефективне використання трудових ресурсів в Україні. Низька продуктивність праці – одна з головних макроекономічних проблем країни. За даними ОЕСР, нині продуктивність української робочої сили на 25 % нижча, ніж російська. При відносно невеликій різниці в якості вищої освіти (у рейтингу якості вищої освіти Всесвітнього економічного форуму 2008 р. Росія посідає 45 місце, Україна – 54) за показниками ефективності ринку праці різниця є дуже значною (Росія – 33 місце, Україна – 62). За останні 17 років Україні так і не вдалося відновити втрачені після розпаду Радянського Союзу позиції: у 1993 р. індекс людського розвитку становив 0,844, зараз – 0,788, що близько за позиціями до Намібії та Ботсвани) [3].

Таким чином, можна стверджувати, що в Україні ще не повністю діє ринковий механізм регулювання ринку праці, а дії держави у сфері його регулювання потребують подальшого вдосконалення. Отже, державна політика у сфері зайнятості має відповідати таким вимогам [3]: регулюючий вплив держави не повинен перешкоджати реалізації вимог економічної ефективності, які передбачають мобільність робочої сили; високий ступінь зайнятості населення повинен забезпечуватись не збереженням надлишкової чисельності працівників, а створенням нових робочих місць, зниженням потреби населення в нових робочих місцях, забезпеченням інноваційних форм зайнятості; у межах державної та з урахуванням регіональної політики зайнятості необхідно розробляти адресні програми, спрямовані на забезпечення зайнятості кожного конкретного сегменту ринку праці.

Таким чином, на підставі аналізу наукової літератури [4] можна визначити загальні тенденції на ринку праці з метою прогнозування рівня зайнятості в майбутньому та прийняття превентивних заходів із запобігання високого рівня безробіття й захисту населення від його наслідків.

На думку автора, найважливішою умовою реалізації державної політики у сфері зайнятості є забезпечення фінансової стабілізації та відновлення економічного зростання за рахунок збільшення ресурсів для інвестиційної активності й вирішення соціальних проблем, удосконалення трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення, вдосконалення системи моніторингу і прогнозування ситуації на ринку праці, забезпечення збалансованості професійної освіти та попиту на робочу силу для забезпечення відповідності структури професійної освіти потребам ринку, підвищення якості робочих місць.

Наук. керівн. Чистякова А. В.

Література: 1. Шост І. М. Економічні аспекти формування ринку праці в Україні / І. М. Шост, М. М. Жибак, Ю. І. Бойко // Економіка та держава. – 2009. – № 9 – С. 33–34. 2. Акіліна О. В. Аналітичний огляд ринку праці в Україні / О. В. Акіліна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 10 – С. 152–159. 3. Швайка Л. А. Державне регулювання економіки : підручник / Швайка Л. А. – К. : Знання, 2008. – 462 с. 4. Бражко О. В. Розвиток державної політики щодо регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами / О. В. Бражко // Економіка та держава. – 2010. – № 2 – С. 103–105.

УДК 622.276 (477)

Бойко І. О.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ НАФТОГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ У РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

Анотація. Проаналізовано сучасний стан розвитку нафтогазової промисловості у регіонах України. Визначено нафтогазові проблеми та напрями їх вирішення.

Аннотация. Проанализировано современное состояние развития нефтегазовой промышленности в регионах Украины. Определены нефтегазовые проблемы и направления их решения.

© Бойко І. О., 2012



Annotation. The current state of development of the oil and gas industry in regions of Ukraine is analysed. Oil and gas problems and directions of their decision are specified.

Ключові слова: регіон, нафтогазова промисловість, енергетична безпека.

Нафтогазова промисловість є складовою паливно-енергетичного комплексу, який розглядається як складна міжгалузева система видобутку й виробництва палива та енергії, їх транспортування, розподілу і використання [1]. Стабільний розвиток нафтогазової промисловості стає стратегічною метою у процесах енергозабезпечення регіонів України. Саме нафтогазові ресурси займають сьогодні провідне місце серед інших видів сировинних ресурсів, вони забезпечують економічне зростання регіону як з позиції задоволення різноманітних виробничих і побутових потреб, так і з точки зору формування необхідних фінансових ресурсів для економіки в цілому. Тому аналіз сучасного стану нафтогазової промисловості у регіонах України є актуальним питанням.

Метою роботи є здійснення аналізу сучасного стану нафтогазової промисловості у регіонах України, а також визначення основних проблем і напрямів розвитку цієї промисловості.

Україна є однією з тих держав, які за допомогою власних ресурсів задовольняють лише незначну частину попиту на паливно-енергетичні ресурси, що свідчить про значну залежність від імпортного постачання енергоресурсів. Так, споживання газу і нафтопродуктів є стабільно високим, а задоволення потреб у вуглеводнях за рахунок власного видобутку становить в Україні на сьогоднішній день: нафта – близько 24 %, газ – близько 10 % [2].

У нафтогазовій промисловості виділяють 3 нафтогазоносні регіони: Східний, Західний і Південний, де розміщено 6 нафтопереробних заводів (НПЗ). Провідним підприємством паливно-енергетичного комплексу України є Національна акціонерна компанія (НАК) "Нафтогаз України", яка видобуває понад 97 % нафти і газу в Україні, виробляє восьму частину валового внутрішнього продукту України та забезпечує десяту частину надходжень до державного бюджету [1].

Аналіз статистичних даних Міністерства енергетики та вугільної промисловості України [3] показав значне скорочення видобутку газу та нафти за 10 місяців 2011 р. порівняно з аналогічними періодом 2010 р. Так, обсяги видобутку нафти з газовим конденсатом протягом 10 місяців 2011 р. зменшились на 185,9 тис. т, або на 6,3 %, відносно аналогічного показника 2010 р., у тому числі обсяги видобутку підприємствами НАК "Нафтогаз України" порівняно з показником 2010 року зменшились на 183,7 тис. т, або на 6,7 %. За 10 місяців 2011 р. видобуток газу становить на 16,5 млн м³, або на 0,1 %, менше, ніж за 10 місяців 2010 р., у тому числі обсяг видобутку газу підприємствами НАК "Нафтогаз України" – менше на 270,3 млн м³, або на 1,8 %. У жовтні 2011 р. на НПЗ та Шебелинський газопереробний завод (ГПЗ) поставлено 634,8 тис. т нафтової сировини, що порівняно із жовтнем 2010 р. менше на 440,1 тис. т, або на 40,9 %. За 10 місяців 2011 р. обсяг переробки нафтової сировини зменшився порівняно з аналогічним періодом 2010 р. на 1 814,1 тис. т, або на 19,4 %. Значне скорочення обсягів видобутку газу та нафти в Україні за аналізований період може вплинути на енергетичну безпеку регіонів України. Тому у законопроекті "Про Державну програму економічного і соціального розвитку України на 2012 рік та основні напрямки розвитку на 2013 і 2014 роки" стратегічною метою у 2013 – 2014 рр. є збільшення видобутку власного газу на 2 % і нафти (з газовим конденсатом) – на 1,5 %. Поряд з цим прогнозується зменшення внутрішнього споживання природного газу у промисловості і комунальному господарстві на 3 – 4 % завдяки впровадженню енергозберігаючих технологій, обладнання, матеріалів і за рахунок заміщення природного газу іншими енергоносіями [4].

Серед основних проблем розвитку нафтогазової промисловості у регіонах України є такі: виснаженість нафтогазових родовищ, застарілість матеріально-технічної бази процесу видобування нафти і газу, висока собівартість видобутку нафти і газу, відчуження й забруднення земель у районах промислової експлуатації газових і нафтових родовищ. До провідних напрямів вирішення цих проблем можна віднести: збільшення геологорозвідувальних робіт на родовищах природного газу і нафти, модернізація і технічне переоснащення НПЗ та ГПЗ, збільшення фінансування.

Отже, регіони України стоять перед необхідністю вирішення складних проблем, пов'язаних з подальшим розвитком нафтопереробки як однієї з найважливіших галузей промисловості і всього народногосподарського комплексу. Для зміцнення енергетичної безпеки необхідно збільшувати геологорозвідувальні роботи на родовищах природного газу та нафти, а також модернізувати і технічно переоснастити НПЗ та ГПЗ, для чого слід залучати національних і зарубіжних інвесторів.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Регіональна економіка : підручник / Гавкалова Н. Л., Гіковата Н. К., Петряев О. О. та ін. ; за заг. ред. д.е.н. Н. Л. Гавкалової. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2011. – 464 с. 2. Енергетична стратегія України на період до 2030 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://search.ligazakon.ua>. 3. Офіційний сайт Міністерства енергетики та вугільної промисловості України. – Режим доступу : <http://mpe.kmu.gov.ua>. 4. Горобець В. Оцінка тенденцій розвитку нафтогазового комплексу в регіонах України [Електронний ресурс] / Горобець В. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua>

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

РЕГІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТУВАННЯ ПРОМИСЛОВОСТІ НА ПРИКЛАДІ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Анотація. Досліджено сучасний стан інвестиційного процесу в Харківському регіоні; проаналізовано основні інвестиційні проекти Харківської області; запропоновано створення агентства міжнародного співробітництва у Харківській області.

Аннотация. Исследовано современное состояние инвестиционного процесса в Харьковском регионе; проанализированы основные инвестиционные проекты Харьковской области; предложено создание агентства международного сотрудничества в Харьковской области.

Annotation. The modern investment process state in Kharkiv region is explored; the basic investment projects of Kharkiv region are analyzed; foundation of agency of international cooperation in the Kharkiv region was proposed.

Ключові слова: інвестиції, машинобудування, ефективність, реалізація, проект, готовність, виробництво, обладнання, якість.

Сучасний стан інвестиційного процесу в Україні свідчить про зменшення реального обсягу інвестицій. У даний час дуже актуальною є проблема пошуку найбільш прийнятних джерел фінансування капітальних вкладень. Відсутність таких джерел є головною причиною того, що в економіці України практично зупинився процес відтворення й розвитку виробничого апарату [1]. Робити основну ставку лише на іноземні інвестиції нереально і необачно. Для державного регулювання у сфері інвестицій пріоритетним є напрямок створення сприятливих умов для залучення вітчизняних інвестицій із різних джерел і активного стимулювання внутрішнього інвестування за рахунок власних коштів.

Проблема інвестицій багатогранна й актуальна. Питанням інвестування присвячені роботи провідних вітчизняних вчених: Бланка І. А., Бочарова В. В., Макогона Ю. В., Мертенса О. В. та ін.

На сучасному етапі економічного розвитку надзвичайно важливим є регіональний аспект інвестиційної політики. Підвищення економічної і фінансової самостійності регіонів та інших територіальних утворень залежить від удосконалення інвестиційного процесу на мікрорівні. Суттєво підвищується роль регіонів у розвитку інвестиційної діяльності, що обумовлено формуванням сприятливих умов для інвестування та можливістю вирішення більшості соціально-економічних проблем на регіональному рівні.

Важливо дослідити і проаналізувати можливість та доцільність інвестиційної діяльності підприємств Харківської області, розглянути регіональні особливості основних заходів щодо підвищення ефективності інвестиційної діяльності підприємств.

Загальна процедура інвестиційної діяльності відносно проекту формалізується у вигляді проектного циклу, котрий включає: формулювання проекту (ідентифікацію); розробку (підготовку) проекту; експертизу проекту; упровадження проекту; оцінку результатів.

Оцінка ефективності інвестицій є найбільш відповідальним етапом процесу інвестиційного проектування. Результати інвестиційного проектування необхідно розглядати з позицій галузі, промисловості, регіону, держави, запроваджуючи комплексний підхід, який полягає в їхньому аналізі не тільки в економічному, фінансовому, соціальному та екологічному аспектах, але й додатково в організаційному [2].

Потужний машинобудівний комплекс у Харківській області охоплює широкий спектр унікальних виробництв – від точного приладобудування до випуску турбін, сільськогосподарських машин, літаків, продукції військово-промислового комплексу. Машинобудівники Харківщини виготовляють 100 % загальнодержавного обсягу парових турбін, більше 75 % підшипників, понад 50 % кранів, більше третини тракторів для сільського господарства, електродвигуни та генератори змінного струму, насоси відцентровані та ін. [3].

Для того щоб наростити обсяги інвестицій у Харківську область, регіональні органи влади повинні більш уважніше ставитися до потреб інвесторів, у тому числі іноземних, для вирішення проблем технічного переоснащення та реформування власності на підприємствах з метою нарощування випуску конкурентоспроможної інноваційної продукції, яка буде мати попит на світовому



ринку. На Харківщині необхідно розпочати підготовку економічних обґрунтувань створення транснаціональних корпорацій в авіаційному виробництві, у виробництві турбін та електрогенераторів, електричного та електронного устаткування, бронетехніки, систем управління складними технічними об'єктами, деяких видів верстатів та спеціального обладнання, продукція яких вже сьогодні відповідає світовому рівню за співвідношенням "ціна – якість".

Створення та функціонування агентств регіонального розвитку для розкриття інвестиційного потенціалу та залучення іноземних інвестицій дуже важливі для України. Агентство міжнародного співробітництва – це новітня і потенційно дуже дієва форма організації спільної роботи державних та підприємницьких структур у Харківській області, стимулювання підприємницької активності, залучення іноземних інвестицій тощо.

Наук. керівн. Петряєв О. О.

Література: 1. Борщ Л. М. Інвестиції в Україні: стан, проблеми і перспективи / Борщ Л. М. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2004. – 318 с. 2. Мертенс А. В. Інвестиції / Мертенс А. В. – К. : КІА, 1997. – С. 113–116. 3. Матюшенко І. Ю. Розвиток іноземних інвестицій та інноваційної діяльності Харківського регіону в умовах дії спеціального режиму інвестиційної діяльності / Матюшенко І. Ю., Коноваленко І. А. // Економіка розвитку. – 2004. – № 3. – С. 94–98.

Бур'янова Г. В.

УДК 332.146:336.14

Студент 5 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

БЮДЖЕТНИЙ МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ДЕПРЕСИВНИХ РЕГІОНІВ

Анотація. Визначено проблеми бюджетного механізму розвитку депресивних регіонів. Розглянуто прямі та непрямі засоби державного впливу, спрямовані на подолання економічних проблем у регіонах. Запропоновано формування програми розвитку слабких регіонів.

Аннотация. Определены проблемы бюджетного механизма развития депрессивных регионов. Рассмотрены прямые и непрямые средства государственного влияния, направленные на преодоление экономических проблем в регионах. Предложено формирование программы развития слабых регионов.

Annotation. The problems of the budget mechanism of depressed regions are defined. Both direct and indirect means of government influence, to overcome the economic problems in the regions are considered. Program for the development of weak regions was proposed.

Ключові слова: бюджетний механізм, засоби державного впливу, бюджетні інструменти, депресивний регіон.

Сьогодні депресивними регіонами вважаються ті, що дуже повільно опановують ресурсозберігаючі та науково-дослідницькі технології. Суттєвими причинами слабкості деяких регіонів України та їх нерівномірного розвитку є: недосконалість господарської і виробничої структур, залежність від зарубіжних ринків, тривалі кризи виробництва, несприятливі демографічні тенденції та природні умови, недосконалість факторів виробництва, слабкість науково-технічного розвитку держави.

Особливості та проблеми функціонування бюджетного механізму розвитку депресивних регіонів висвітлені у працях таких вчених, як: Г. Балабанов [1], В. Василенко, В. Лексін [2; 3], Є. Смирнов та ін. Незважаючи на значну кількість публікацій у цій сфері, недостатньо вивченими залишаються практичні та теоретичні аспекти саме бюджетного механізму розвитку депресивних регіонів.

Метою статті є виявлення наявних економічних проблем, які існують у деяких регіонах країни, та розгляд різних підходів їх подолання.

На сьогодні існує ряд прямих та непрямих засобів державного впливу, що спрямовані на подолання економічних проблем у регіонах. Найважливішим засобом є специфічний бюджетний механізм. Цей механізм можна поділити на особливі бюджетні режими та нормативно-розрахункові методи [4].

© Бур'янова Г. В., 2012



До бюджетних режимів входять бюджетно-податкові інструменти, котрі забезпечують сприятливий інвестиційний клімат у депресивних районах з метою залучення іноземного капіталу.

При цьому види бюджетних інструментів залежать від таких факторів: стратегія національного розвитку; тип бюджетного механізму (державна модель механізму децентралізована чи має автономію); ставлення суспільства до проблем надання допомоги депресивним регіонам [5].

Група нормативно-розрахункових методів включає трансферти, які депресивні регіони отримують з державного бюджету відповідно до чинного законодавства. Трансферти вирішують такі завдання: встановлення національних пріоритетів відносно різноманітних соціально-економічних програм розвитку регіону; забезпечення балансу податкових надходжень регіонів та рівновага фінансових можливостей регіонів.

На практиці країни застосовують дві трансфертні системи для розвитку депресивних територій держави. Ті регіони, які найбільше потребують вирішення соціально-економічних проблем, частіше застосовують загальний трансферт, ніж ті, які більше уваги приділяють прискоренню розвитку та підвищенню якості та рівня життя, як на рівні регіону, так і на державному рівні. Загальний трансферт вирівнює стан регіонів та функціонує таким чином: упровадження розрахунковим методом загальних і специфічних потреб територій; пошук грошових засобів для підтримки та розвитку депресивних регіонів.

Деякі держави застосовують окремо створені фонди загального трансферту депресивних регіонів. Наприклад, у Німеччині є великий досвід формування таких трансфертів, які мають назву "додаткові відрахування" [2].

Для розвитку більш слабких регіонів потрібно формувати програму розвитку, яка містить такі аспекти: комплексне використання бюджетних механізмів; пошук оптимального співвідношення регіональних та державних інтересів серед більшості депресивних регіонів країни; орієнтація на фінансову самостійність регіонів; забезпечення прозорості відносин між бюджетами різних рівнів; формування фонду загального трансферту, виходячи із зарубіжного досвіду; проведення реформ щодо формування трансфертів, контролю за їх використанням; упровадження адресних трансфертів замість існуючих дотацій.

Наук. керівн. Грузд М. В.

Література: 1. Трансформація структури господарства України. Регіональний аспект / [за ред. Г. В. Балабанова, В. П. Нагірної, О. М. Нижник]. – К., 2003. – 341 с. 2. Лексин В. Н. Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития / В. Н. Лексин, А. Н. Швецов. – М. : Эдиториал УРСС, 2003. – 368 с. 3. Лексин В. Общероссийские реформы и территориальное развитие. Депрессивные территории: прежние проблемы и новые варианты их решения / В. Лексин, А. Швецов // Российский экономический журнал. – 2001. – № 9. – С. 41–47. 4. Игнатов В. Г. Регионоведение и управление / В. Г. Игнатов, В. И. Бутов. – М. : Тесса, 2000. – 416 с. 5. Коломійчук В. С. Стратегічні засади соціально-економічного розвитку регіону / В. С. Коломійчук, Л. Т. Шевчук, С. Л. Шульц. – Тернопіль, 2002. – С. 71–72.

УДК 332.122

Васильченко Д. Р.

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ХАРАКТЕРИСТИКА РЕКРЕАЦІЙНО-ТУРИСТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Анотація. Визначено якісні характеристики рекреаційних ресурсів, створено класифікацію рекреаційно-ресурсних сил та запропоновано комплекс заходів для підвищення ефективності використання туристичного потенціалу області.

Аннотация. Определены качественные характеристики рекреационных ресурсов, создана классификация рекреационно-ресурсных сил и предложен комплекс действий для повышения эффективности и использования туристического потенциала области.

Annotation. The qualitative characteristics of recreational resources were determined, and a classification of resource strength was created and actions to improve the efficiency and utilization of tourism potential of the area was proposed.

Ключові слова: рекреаційні ресурси, туристична інфраструктура, рекреаційне природокористування.

© Васильченко Д. Р., 2012



На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України, коли вплив людини на промисловість, науку та техніку постійно зростає, особливої актуальності набуває проблема відновлення фізичних та духовних сил людей, а також задоволення різноманітних потреб, пов'язаних із оздоровленням і відпочинком. Вирішувати цю проблему мають рекреаційні ресурси – одна з найважливіших складових соціальної сфери України.

Протягом дуже короткого часу рекреаційна географія накопичила достатньо багатий досвід наукових та практичних розробок. Саме тому в сучасних трансформаційних умовах соціально-еколого-економічного розвитку України є необхідність пошуку нових перспективних напрямків розвитку державного господарства. Саме таким є туризм як один із пріоритетних напрямків розвитку, а також євроінтеграція у Європейський Союз. Така національна економічна політика впливає на регіональний розвиток регіонів України, зокрема і Харківщини.

Для Харківської області проблема розвитку рекреаційного господарства є актуальною через недостатню дослідженість цього спрямування. Відповідно до Земельного кодексу України, для цілей рекреації виділяють землі курортного, оздоровчого та туристсько-рекреаційного призначення, хоча, на думку юристів, у галузі господарського права це не є достатнім [1].

Метою статті є економічний аналіз рекреаційних ресурсів Харківщини, пошук перспектив розвитку цієї галузі та заходів щодо раціонального використання рекреаційних ресурсів області.

Об'єктом дослідження є рекреаційний комплекс Харківської області; предметом дослідження – сукупність природно-рекреаційних ресурсів, їх економічна оцінка та раціональне використання.

Підґрунтям формування рекреаційного комплексу є природні ресурси – сукупність об'єктів і систем живої та неживої природи, компоненти природного середовища, що оточують людину, які використовуються у процесі суспільного виробництва для задоволення матеріальних і культурних потреб людини та суспільства, тобто земельні ресурси, надра, води, рельєф [2].

У сучасній медичній практиці важливе місце відводиться бальнеології – лікуванню і профілактиці захворювань мінеральними водами. На Харківщині вони зустрічаються як серед прісних, так і високомінеральних. Найбільш відомими є Березова Балка, Рай-Оленівка, кам'янисті води.

Як фітолікувальні ресурси використовуються ліси, які становлять 12 %, що менше, ніж у цілому по Україні (15 %). Найбільшими за територією масивами є Мохначанський ліс, Тарановський лісний масив, Печенізький ліс. У цих місцях зосереджені основні зони рекреаційної діяльності.

Рівнинний рельєф Харківщини створює сприятливі умови для розвитку пішохідного та велосипедного туризму. Згідно із соціальним дослідженням пріоритетів туристичних ресурсів, важливу рекреаційну цінність мають пляжі. Природно-заповідний фонд, який використовується з рекреаційною метою, нараховує близько 215 територій та об'єктів. Найбільший відсоток заповідності спостерігається в Печенізькому, Зміївському та Чугуївському районах області.

Заходами щодо покращення механізмів регулювання рекреаційного комплексу Харківщини є: сприяння створенню підприємств малого та середнього туристичного бізнесу; впровадження кредитного забезпечення підприємствам, які займаються туристичною діяльністю; покращення екологічної та інфраструктурної складової рекреаційного комплексу; розробка нових форм господарських правовідносин органів місцевого самоуправління із суб'єктами підприємницької діяльності у галузі туристичного бізнесу [3].

Підводячи підсумок, хотілося б сказати, що Харківська область має достатньо сприятливі природні ресурси. Але, на жаль, за кількістю відвідувань туристами займає 5 місце серед областей України після Київської, Львівської, Запорізької областей та АР Крим.

Наук. керівн. Петряев О. О.

- Література:** 1. Земельний кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>.
2. Вікіпедія – Вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uk.wikipedia.org/wiki/Природні_ресурси.
3. Дослідження рекреаційно-туристичного потенціалу Харківської області в контексті євроінтеграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Chseg/2008_5/Yevtushenko.pdf

Дубова С. О.

УДК 331.1

СТАН КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Анотація. Проаналізовано стан кадрового забезпечення економіки регіону, обґрунтовано необхідність налагодження механізму взаємодії між суб'єктами ринку освітніх послуг та ринку праці.

© Дубова С. О., 2012

Аннотация. Проанализировано состояние кадрового обеспечения экономики региона, обоснована необходимость налаживания механизма взаимодействия между субъектами рынка образовательных услуг и рынка труда.

Annotation. State of the regional economy staffing is analyzed, adjustment mechanism of interaction between business education market and labor market is justified.

Ключові слова: кадрове забезпечення, ринок освітніх послуг, професійна освіта.

Кадрове забезпечення економіки держави та регіону є важливим фактором загального підвищення ефективності суспільного виробництва. Тенденції розвитку промислового виробництва, підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили, з одного боку, зменшення кількості вступників до навчальних закладів та зниження якості отриманої професійної освіти – з іншого, висвітлили одну з найважливіших проблем економічного розвитку країни та регіону – дефіцит робітничих кадрів.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності дослідження кадрового забезпечення Харківської області та розробка пропозицій щодо його покращення. Об'єктом дослідження є процес формування кадрового забезпечення економіки регіону.

Кадрове забезпечення економіки – процес задоволення потреби економіки в кадрах. Він включає два етапи: формування кадрового забезпечення і залучення кадрів до роботи на певних робочих місцях у конкретних організаціях. Функціонування ринку освітніх послуг безпосередньо впливає на кадрове забезпечення регіону. Погіршення демографічних показників, зростання доступності вищої освіти, падіння престижу робітничих спеціальностей, що обумовлено незадовільними оплатою та умовами праці, психологічні особливості сучасної молоді суттєво вплинули на кількісні та якісні показники професійної освіти Харківського регіону [1].

Так, випускники шкіл усе більше прагнуть здобути вищу освіту, тоді як економіка відчуває гострий дефіцит робітничих професій. Престижність є основним чинником у виборі майбутньої спеціальності серед нинішньої молоді всупереч тому, що кількість вакансій для вихідців із профтехучилищ у декілька разів перевищує чисельність робочих місць для випускників ВНЗ. Наприклад, у Харкові на 1 учня ПТНЗ у 2010/2011 навчальному році припадало 15 студентів ВНЗ [2], у той час як аналіз попиту на робочу силу станом на 01.01.2011 р. показує, що потреба економіки регіону у кваліфікованих робітниках складає 60 % від загальної потреби у працівниках. У переробній промисловості цей відсоток збільшується до 76 % [3]. Сьогодні ефективне кадрове забезпечення на великих підприємствах стало гострою проблемою для економіки України. На підприємствах постійно є вакансії на робітничі професії слюсарів, токарів, водіїв, техніків, механіків та ін. [4].

Стан ринку освітніх послуг Харківської області у 1995 – 2011 роках подано в таблиці.

Таблиця

Стан ринку освітніх послуг Харківської області у 1995 – 2011 рр. [3]

Навчальний рік	Кількість навчальних закладів, шт.			Кількість випускників, тис. осіб		
	ПТНЗ	ВНЗ I – II рівнів акредитації	ВНЗ III – IV рівнів акредитації	ПТНЗ	ВНЗ I – II рівнів акредитації	ВНЗ III – IV рівнів акредитації
1995/96	63	50	36	15,7	14,1	20,6
2000/01	53	39	36	15,5	9,0	26,9
2006/07	58	38	37	14,8	7,9	44,0
2010/11	54	33	37	11,2	6,9	52,3

Слід відмітити, що у зв'язку з упровадженням зовнішнього незалежного оцінювання (ЗНО) починаючи з 2009 року кількість вступників до ВНЗ I – II рівнів акредитації дещо збільшилася. Це пояснюється бажанням вступників не здавати ЗНО, а вступати до ВНЗ на основі освітньо-кваліфікаційного рівня "молодший спеціаліст" на старші курси. На жаль, ця тенденція не поширюється на професійно-технічні спеціальності.

Аналізуючи стан ринку освітніх послуг, потрібно враховувати демографічний чинник. Починаючи з 2006 року швидкими темпами зменшується кількість випускників шкіл, а отже, і абітурієнтів. Так, за 5 років кількість вступників у ВНЗ III – IV рівнів акредитації зменшилася майже вдвічі. За результатами вступної кампанії 2010 та 2011 років зафіксовано недобір на бюджетну форму навчання на ряд факультетів фізичного, інформаційного та інженерного напрямів підготовки провідних ВНЗ м. Харкова [5]. На думку Т. Десятова, за умови збереження сучасних тенденцій підготовки робітничих професій у 2015 році потреба у кваліфікованій робочій силі в більшості регіонів України буде задовольнятися лише на 30 – 37 % [6].

Сьогодні в Україні на ринку праці використовується більше 5 тис. робітничих професій, тоді як державні професійні навчальні заклади наразі можуть забезпечити підготовку кадрів лише за 526 професіями. До того ж професійні навчальні заклади готують робітників значно менше, ніж потрібно підприємствам. У цих умовах зростає роль професійного навчання персоналу на виробництві.

В Україні станом на 2011 рік професійним навчанням охоплені лише 10,2 % штатних працівників (у ЄС – не менше 20 %, у Японії – 80 %). Періодичність підвищення кваліфікації в середньому по Україні становить один раз на 12 років (у країнах ЄС – не більше 3 років, у Японії – 1 – 1,5 року) [7].



Проблему кадрового забезпечення виробничих підприємств робітничими спеціальностями у регіоні децю вирішує Державна служба зайнятості. Так, у 2010 році на замовлення 3,8 тис. підприємств було навчено 11,0 тис. осіб. Навчання здійснювалось на базі таких підприємств як: ВАТ "Турбоатом", ДП ХМЗ "ФЕД", Завод ім. Малишева, Вовчанський агрегатний завод, ВАТ "Автрамат", ВАТ "Харківський електротехнічний завод "Укрелектромаш", ВАТ "Харківське державне авіаційне виробниче підприємство", ПАТ "KGS&CO", ПАТ "Електромашина" тощо.

З метою створення умов для максимального наближення навчального процесу до умов виробництва, забезпечення збільшення обсягів продуктивного працевлаштування машинобудівних професій, які потрібні на регіональному ринку праці, в Харківській області здійснено прийом-передачу у власність Державної служби зайнятості Дергачівського професійного аграрного ліцею [3].

Необхідно розуміти, що збереження існуючих негативних тенденцій у сфері професійного навчання персоналу на виробництві може призвести до поглиблення кадрової кризи, яка є однією з небезпечних загроз для реального сектору економіки України.

Результати дослідження зумовили необхідність розробити заходи, впровадження яких здатне покращити стан кадрового забезпечення регіону. Запобігти виникненню професійно-кваліфікаційного дисбалансу, перекосів у попиту та пропозиції робочої сили і кадрового дефіциту можливо при налагодженні механізму взаємодії між закладами професійної освіти, підприємствами, державними установами відповідної компетенції та іншими ринковими інституціями, які прямо чи опосередковано впливають на стан кадрового забезпечення економіки.

Література: 1. Солдатова І. В. Підготовка робітничих кадрів в аспекті сучасних потреб ринку праці / І. В. Солдатова, Л. В. Шаульська // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип. : Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики. – К. : КНЕУ, 2007. – Т. 1. – Ч. II. – С. 965–976. 2. Професійно-технічна освіта України у 1991 – 2011 роках [Електронний ресурс] / Комітет з питань науки і освіти. – Режим доступу : <http://kno.rada.gov.ua>. 3. Головне управління статистики у Харківській області. – Режим доступу : <http://uprstat.kharkov.ukrtel.net/ua/index.html>. 4. Жегалюк Т. Які спеціалісти потрібні регіонам? Освітній портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://prof.osvita.org.ua>. 5. Інформаційна система конкурс. – Режим доступу : www.vstup.info. 6. Актуальні питання підготовки робітничих кадрів для промисловості : матеріали і документи Всеукраїнського семінару-наради у м. Донецьк. – К. : МОН України, 2007. – 140 с. 7. Рекомендації щодо організації та проведення професійного навчання працівників підприємств на основі андрогогічних принципів. Проект TACIS "Розвиток системи професійного навчання на робочому місці" / Державне підприємство "Український науково-методичний центр професійного розвитку". – К., 2007.

Грицюк І. В.

УДК 330.132

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ЗАСТОСУВАННЯ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГІЇ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ ЯК СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ

Анотація. Обґрунтовано необхідність упровадження сонячної енергії в Харківській області на основі застосування сонячних установок та перспективи їх розвитку.

Аннотация. Обосновано необходимость внедрения солнечной энергии в Харьковской области на основе применения солнечных установок и перспективы их использования.

Annotation. The necessity of implementing solar energy in Kharkiv region through the application of solar installations and perspectives of their development was substantiated.

Ключові слова: енергозбереження, сонячна енергія, сонячні установки.

В умовах постійно зростаючих цін на основні види енергоресурсів та значної зовнішньоекономічної залежності від постачальників енергоносіїв питання енергозбереження набуває особливої актуальності. Тим паче впровадження сонячної енергії значно зменшує залежність регіону від ім-

© Грицюк І. В., 2012



порту енергоносіїв, підвищує рівень енергетичної безпеки, значно поліпшує екологічну ситуацію в країні. За умов постійного подорожчання енергоресурсів, неповного завантаження обладнання та низьких темпів переоснащення є потреба у використанні більш енергозберігаючих технологій. Отже, на сучасному етапі виникає проблема енергоефективності. Причиною цього є певні прорахунки в пріоритетах та перспективах розвитку енергетики держави, її залежність від зовнішніх чинників, обмеженість природних енергетичних ресурсів у земних надрах. За розрахунками експертів, нафти вистачить на 43 роки, газу – на 56 років, урану – на 30 років, вугілля – на 170 років [1].

Проаналізувавши вартість сонячної електроенергії за різні роки, можна зазначити, що на відміну від традиційних джерел енергії (газ, нафта, вугілля) вартість 1 кВт/год. сонячної енергії знизилася з 20 дол. США у 1975 році до 0,4 – 0,7 дол. США у 2010 році.

Тенденції зниження вартості вказують на те, що у 2012 році 1 кВт/год. сонячної енергії становитиме 0,05 – 0,1 дол. США. До 2020 року сонячна енергетика стане майже основним видом енергії. Щорічний приріст світового обсягу виробництва сонячної електроенергії у 2020 – 2030 рр. становитиме 25 %.

Енергія сонячної радіації Харківської області оцінюється в 3,5 – 4,5 Дж/м² на рік, що дозволяє отримувати щодоби з 1 кв. м сонячного колектора близько 600 кВт/год. енергії, що еквівалентно економії близько 110 кг у.п./рік. Таким чином, навіть малий сонячний колектор (до 10 м²) може компенсувати значну частку витрат енергії індивідуального господарства на підігрів води та опалення.

Технічний потенціал сонячної енергії Харківської області складає 170 млрд кВт/год. на рік, при цьому доцільно економічний потенціал сонячної енергії становить 270 млн кВт/год. на рік, використання якого дозволить зекономити до 85 тис. т органічного палива за рік [2].

Установки сонячної фотоенергетики мають одиничну потужність 50 – 200 Вт (орієнтовна площа 0,5 – 2 м²). За світловий день вони дозволяють отримати 0,5 – 2 кВт*год електричної енергії. Сьогодні пристрої дозволяють отримувати до 200 Вт потужності з 1 м² площі фотобатареї, або до 2 кВт на добу.

Отже, потенціал сонячної енергії Харківської області є достатньо високим для широкого впровадження як фотоенергетичного, так і теплоенергетичного обладнання. Найпривабливішими з екологічного погляду є виробництво електроенергії сонячними фотоелектричними станціями. За допомогою напівпровідникових фотоелектричних перетворювачів цілорічно здійснюється пряме перетворення енергії сонячної радіації в електроенергію з високим ступенем ефективності.

Економічно ефективне встановлення фотоелементів на дахах будівель міста, великих промислових об'єктів. Хоча початкові витрати досить великі, суму заощаджень система виробляє протягом багатьох років і потім буде платити за себе. Світло, за допомогою якого прикрашаються наші вулиці і дорожні знаки, споживають велику кількість енергії. Ця енергія черпається з електричних провайдерів, що використовують традиційні види палива. Щоб знизити попит на цей вид джерела енергії, знаки і вуличні ліхтарі можуть бути встановлені із сонячних енергетичних систем, які зберігають енергію протягом дня й потім використовують її вночі.

Наук. керівн. Петряев О. О.

Література: 1. Гончарук Надія. Раби лампи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ecoclub.kiev.ua>.
2. Районна комплексна програма енергозбереження Коломацького району на 2011 – 2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kolomakrda.gov.ua/content /documents>

УДК 658.5.012.4

Зашаловська К. В.

Студент 1 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У ХАРКІВСЬКОМУ РЕГІОНІ

Анотація. Здійснено аналіз стану інноваційної діяльності підприємств у Харківському регіоні, а також обґрунтовано шляхи забезпечення їх інноваційного розвитку.

Аннотация. Осуществлен анализ состояния инновационной деятельности предприятий в Харьковском регионе, а также обоснованы пути обеспечения их инновационного развития.

© Зашаловська К. В., 2012



Annotation. In the article the analysis of the state of innovative activity of enterprises in Kharkiv region, is carried out and also the ways of providing their innovative development are grounded.

Ключові слова: інновації, інноваційний розвиток, активізація інноваційної діяльності, регіон.

Інноваційна діяльність є однією з найважливіших складових процесу забезпечення успішного функціонування підприємств. У зв'язку з цим нові економічні умови вимагають інтенсивної інноваційної діяльності, підвищення уваги до ефективної організації досліджень та розробок, організації нововведень на всіх стадіях життєвого циклу продукції, зниження інноваційних ризиків, стратегічного управління в діяльності кожного підприємства. Тому проблема забезпечення інноваційного розвитку підприємств у регіонах України є актуальною.

Метою роботи є дослідження проблем розвитку інноваційної сфери у Харківському регіоні і визначення напрямів розвитку його інноваційної діяльності.

Глобалізація економічно-соціальних процесів змушує вітчизняні підприємства активізувати свою інноваційну діяльність з метою підтримки конкурентного статусу на ринку. Інноваційний шлях розвитку дасть змогу українським підприємствам займати стійкі позиції на ринку тривалий час. Економічне зростання та інноваційний розвиток сучасних підприємств можливі лише за умови побудови інноваційної моделі розвитку економіки країни. За даними досліджень науково-технічний прогрес та інноваційні технології приносять у США 50 % економічного зростання, у Франції – 76 %, у Німеччині – 78 % і в Японії – 55 % [1].

Харківська область – це один з найбільш розвинених регіонів України, де зосереджено потужний науково-промисловий потенціал, що налічує понад 650 промислових підприємств і 200 наукових установ, або 15 % усіх науково-дослідних інститутів України та 20 % конструкторських і проектних організацій. Серед організацій, що формують цей потенціал області, відомими є Приватне акціонерне товариство "Технологічний парк "Інститут монокристалів", Державне підприємство (ДП) "Інститут проблем машинобудування ім. А. М. Підгорного", ДП "Міжвідомчий науковий центр кріобіології і кріомедицини" та ін. [2]. Проте, незважаючи на високий інноваційний потенціал, інноваційна складова забезпечення економічного розвитку регіону використовується слабо. Стан інноваційної діяльності у Харківському регіоні більшість експертів-науковців визначають як кризовий і такий, що не відповідає сучасному рівню інноваційних процесів у країнах, для яких інноваційний розвиток є пріоритетним завданням економічної стратегії. Так, останні офіційні статистичні дані свідчать про поступове зниження інноваційної активності підприємств регіону, особливо у такій важливій галузі національної економіки, як промисловість [3].

Сучасний стан інноваційної активності підприємств Харківського регіону свідчить про те, що здійснення переходу України до інноваційної моделі розвитку національної економіки є дуже складним процесом. Це пов'язано з низькими темпами впровадження інновацій у діяльність сучасних підприємств усіх регіонів України, зокрема Харківського регіону. Так, у січні – вересні 2011 р. виконанням наукових та науково-технічних робіт у Харківському регіоні займалися 185 організацій та підприємств (у відповідному періоді 2010 р. – 191), у яких діяли 22 тис. працівників основної (науково-технічної) діяльності (дослідники, техніки, допоміжний персонал та інші працівники) проти 22,3 тис. осіб у січні – вересні 2010 р. Число безпосередніх виконавців наукових та науково-технічних робіт (дослідників, техніків та допоміжного персоналу) зменшилось проти відповідного періоду минулого року на 0,7 % і склало 18,3 тис. осіб. Отже, спостерігається погіршення інноваційної активності підприємств у Харківському регіоні [4].

Для подолання кризового стану інноваційної діяльності у Харківському регіоні підприємства повинні активізувати свій інноваційний потенціал: розробляти такі інноваційні проекти, які будуть приваблювати інвесторів; нововведення та інноваційні продукти мають бути конкурентоспроможними, високоякісними та екологічно чистими; виробництво майбутнього продукту повинно бути наукоємним, матеріаломістким та мати мінімальний вплив на навколишнє природне середовище.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Ковтун О. Створення інноваційної інфраструктури як елементу державного регулювання процесу модернізації промислових підприємств в Україні / Ковтун О. // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 24. – С. 80–84. 2. Шумская А. Н. Региональное развитие инновационной активности промышленных предприятий Харьковской области / Шумская А. Н. // Бизнес Информ. – 2010. – № 10. – С. 71–74. 3. Офіційний сайт Управління статистики у Харківській області. – Режим доступу : <http://uprstat.kharkov.ukrtel.net/ua/index.html>. 4. Офіційний сайт Харківської обласної державної адміністрації. – Режим доступу : <http://kharkivoda.gov.ua/uk/document/view/id/6759>.

АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

Анотація. Проаналізовано використання методів мотивації праці персоналу на підприємствах Харківського регіону, а також розроблено рекомендації щодо їх удосконалення.

Аннотация. Проанализировано использование методов мотивации труда персонала на предприятиях Харьковского региона, а также разработаны рекомендации по их усовершенствованию.

Annotation. The use of methods of motivation of labour of personnel is analysed on the enterprises of Kharkiv region, and also recommendations for their improvement are developed.

Ключові слова: мотивація, методи мотивації праці персоналу на підприємствах, єдина тарифна сітка.

Нестабільна економічна ситуація в Україні, несприятлива демографічна ситуація, що впливає на рівень забезпеченості підприємств персоналом, є зовнішніми факторами, які визначають умови функціонування підприємства. Керівництво підприємств не може зменшити їх негативний вплив, однак потрібно враховувати його у процесі формування стратегії своєї діяльності [1]. Неefективне використання методів стимулювання праці персоналу характерне для вітчизняних підприємств, що не відповідає сучасним вимогам, є фактором внутрішнього середовища, тобто його вплив можна бути скоригувати з боку підприємства. Тому проблеми використання методів мотивації праці персоналу на підприємствах Харківського регіону є досить актуальними.

Метою дослідження є аналіз використання методів мотивації праці персоналу на підприємствах Харківського регіону, а також виявлення існуючих недоліків і розробка рекомендацій щодо її вдосконалення.

Як відомо, мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей у колективі. Для керівництва підприємства персонал є найбільш цінним ресурсом, адже саме персонал підприємства може постійно вдосконалюватися. Уміло керуючи персоналом, можна постійно вдосконалювати організацію виробництва і збільшувати прибуток підприємства [2].

Мотивація праці – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність. Знання мотивації персоналу підприємства – основа створення більш досконалої системи стимулювання працівників. Люди свідомо оцінюють можливі варіанти поведінки, намагаються вибрати оптимальний шлях, щоб швидше досягти бажаного результату. Сила мотиву визначається мірою актуальності тієї чи іншої потреби для працівника. Чим більша потреба в певному виді благ, тим сильніше бажання її задовольнити, тим активніше діє людина. Особливістю мотивів праці є їх направленість. Саме тому для ефективного управління мотивацією необхідно: чітко усвідомити модель основного процесу мотивації; знати фактори, які впливають на мотивацію, набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, за яких потреби можуть бути задоволені; знати, що мотивація – це не самоціль, а спосіб задоволення, зростаюча її доза може привести до самозадоволення та інерції [3]. Активно діяти можна тільки тоді, коли впевнені, що вибрана тактика забезпечить досягнення бажаної мети. Згідно з А. Колотом, виділяють 3 основні підходи до вибору мотиваційної стратегії [3]: стимули і покарання, мотивування через саму роботу, систематичний зв'язок з менеджером. Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Як правило, управління мотивацією здійснюється із застосуванням таких методів: використання грошей як міри нагороди і стимулів, застосування покарань, розвиток співучасті, мотивація через працю, винагороди і визнання досягнень, залучення людей до управління.

Аналіз використання методів стимулювання праці персоналу на підприємствах Харківського регіону показав [4], що у 90 % випадках до 15 % працівників не можуть не тільки однозначно оцінити рівень розвитку функції мотивації, але й навіть не знають, чи існує на їх підприємстві система трудового заохочення, мотивації. Практичний аналіз якості реалізації мотивації на харківських підприємствах свідчить про необхідність її вдосконалення. На запитання "Чи існує на підприємстві чітка система мотивації?" на 2 підприємствах машинобудівного комплексу м. Харкова (ВАТ "Гідропр



від" і ВАТ "ХТЗ") відповіли, що скоріше не існує, чим існує чітка, зрозуміла система мотивації персоналу на підприємствах. На запитання "Чи розроблені на підприємстві положення, рекомендації щодо матеріального мотивування колективу?" на цих підприємствах працівники дали позитивну оцінку, але вони не змогли оцінити систему мотивації як чітку й зрозумілу.

Отже, функція мотивації на цих підприємствах реалізується неефективно, оскільки працівники чітко не усвідомлюють, за яку саме поведінку їх заохочують або карають. Порівнюючи вітчизняний і зарубіжний досвід, слід зазначити, що менеджери різних країн використовують індивідуальні методи для стимулювання праці робітників залежно від ситуації, менталітету тощо. Так, в американській автомобільній корпорації Ford motors для матеріального стимулювання персоналу застосовується 23-ступенева тарифна сітка. Переважає застосування єдиних тарифних сіток для робітників, спеціалістів і службовців та існують переваги такого порядку над виокремленням робітників, з одного боку, і спеціалістів та службовців – з іншого. Ці переваги пов'язані з можливістю запровадження єдиного підходу до тарифікації різних категорій працівників, зі спрощенням переговорів між сторонами для укладання колективних договорів [3].

Отже, для підвищення результативності праці персоналу необхідно, по-перше, поєднувати традиційні і сучасні методи мотивації праці персоналу, які зумовлені новими умовами господарювання підприємств, по-друге, враховувати вплив інформації, якою володіє менеджер, на цей процес, а по-третє, ситуаційно підходити до індивідуальних особливостей персоналу підприємств. Особливої уваги на підприємствах Харківського регіону потребує нематеріальна мотивація праці персоналу.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Грузіна І. Аналіз системи мотивації праці персоналу (на прикладі промислового підприємства) [Електронний ресурс] / Грузіна І. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/kgm_econ/2011_98/357-363.pdf. 2. Економіка підприємства в схемах і таблицях : навч. посібн. / Т. М. Серікова, Є. П. Кожанова, В. І. Мельник та ін. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2009. – 304 с. 3. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / Колот А. М. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с. 4. Доронина М. С. Управление мотивацией : монография / Доронина М. С., Наумик Е. Г., Соловьев О. В. – Х. : Изд. ХГЭУ, 2006. – 240 с.

Куценко Н. Є.

УДК 336.16

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗЕМЕЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Анотація. Досліджено теоретичні й методичні основи та обґрунтовано практичні пропозиції щодо вдосконалення управління земельними ресурсами на регіональному рівні.

Аннотация. Исследованы теоретические и методические основы и обоснованы практические предложения относительно совершенствования управления земельными ресурсами на региональном уровне.

Annotation. Theoretical, methodical bases and practical suggestions in relation to perfection of management the land resources at regional level have been studied and grounded.

Ключові слова: регіон, управління земельними ресурсами.

У ході земельної реформи стало очевидним, що її законодавче тлумачення, в тому числі й щодо розвитку ринку земель, здійснюється незадовільними темпами і не на належному рівні у зв'язку з недостатнім фінансуванням цих процесів. Через відсутність необхідної законодавчої бази стримується розвиток іпотеки земель, розмежування земель державної та комунальної власності, ціноутворення на ринку земель тощо [1].

Окреслені проблеми визначають актуальність теми даного дослідження і свідчать про необхідність суттєвого вдосконалення державного регулювання земельних відносин, відповідної нормативної бази, землевпорядкування та докорінної зміни технології ведення і використання даних державного земельного кадастру.

Аналізуючи роботи таких вчених, як Лукінов І. І., Новаковський Л. Я., Даниленко А. С., Третьяк А. М., Добряк Д. С., Горлачук В. В., В'юн В. Г., Соснін А. Я., Гнаткович Д. І. та інших, можна відокремити основні проблеми управління земельними ресурсами на сучасному етапі [2].

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та розробці напрямів удосконалення системи державного регулювання земельних відносин на сучасному етапі земельної реформи в Україні.

© Куценко Н. Є., 2012



Відповідно до статті 14 Конституції України земля є основним національним багатством, що перебуває під особливою охороною держави. Право власності на землю гарантується. Тому розробка і запровадження раціональних засобів державного управління земельними відносинами, гарантії прав власності на землю є одним із найактуальніших завдань [3].

На сьогоднішній день управління земельними ресурсами в Україні здійснюють Державний комітет України по земельних ресурсах та його територіальні органи.

З метою збереження, охорони й забезпечення раціонального використання землі як основи подальшого розвитку продовольчого ринку в Україні необхідно виділити пріоритетні напрями діяльності держави в питаннях земельних відносин, а саме:

1) завершити формування земельного законодавства, зосередивши увагу на адаптації його до загальноєвропейських норм та на розвитку регіонального законодавства шляхом введення норм прямої дії (інструкцій, положень, статутів, методик та ін.) у розвиток Земельного кодексу України;

2) розбудовувати Державний земельний кадастр як базову основу для ведення інших видів кадастрів, реєстрів, у тому числі й екологічних та природоохоронних;

3) на основі бази даних державного земельного кадастру ввести на повну потужність реєстраційну систему європейського зразка, яка включатиме реєстрацію не тільки земельних ділянок, а й іншого нерухомого майна, яке на ній знаходиться, в тому числі й обмеження та обтяження щодо них (принцип "одного вікна"), що скоротять багатотраждальні ходіння наших громадян по бюрократичних установах;

4) провести інвентаризацію земель державної власності з метою встановлення меж адміністративно-територіальних утворень (областей, районів, міст, селищ, сіл) і ввести абсолютно новий механізм щодо управління землями державної власності, який зробить неможливим її розкрадання та використання не на користь держави;

5) здійснити розмежування земель права державної і комунальної власності, тим самим підняти відповідальність за використання земельних ресурсів та посилити економічну базу місцевого самоврядування;

6) посилити роботу з підвищення правової та екологічної культури суб'єктів земельних відносин;

7) здійснити територіальну організацію агроландшафтів шляхом землевпорядкування землекористувань нових агроформувань, що забезпечить їх саморегуляцію з мінімальними затратами енергії й ресурсів, підвищить їх стійкість до деструктивних природних процесів;

8) забезпечити документальне посвідчення права власності та права користування на земельні ділянки: власників земельних часток (паїв); громадян, які мають право на приватизацію земельних ділянок для будівництва й обслуговування жилого будинку, ведення особистого селянського господарства, садівництва, індивідуального дачного та гаражного будівництва, юридичних осіб [4].

Отже, посвідчення права власності громадян та юридичних осіб на земельні ділянки сприятиме створенню ринку земель сільськогосподарського призначення, формуванню високоефективних конкурентоспроможних сільськогосподарських підприємств на основі приватної власності на землю, що є невід'ємною складовою вдосконалення організації управління земельними ресурсами на регіональному рівні.

Література: 1. Третяк А. М. Концепція вдосконалення земельних відносин в Україні / Третяк А. М. // Землевпорядний вісник. – 2006. – № 3. – С. 27–30. 2. Третяк А. М. Стан та проблеми управління земельними ресурсами в Україні / Третяк А. М. // Вісник аграрної науки. – 2000. – № 8. – С. 45–56. 3. Чисельність населення Харківської області : довідник / Харківське обласне управління статистики. – Х., 2005. – 32 с. 4. Шляхи підвищення ефективності управління земельними ресурсами міст України : збірник. – К. : Інформаційно-ресурсний центр реформування земельних відносин в Україні, 2005. – 335 с. 5. Третяк А. М. Управління земельними ресурсами та реєстрація землі в Україні / Третяк А. М. – К. : Інститут землеустрою УААН, 1998. – 224 с. 6. Формування ринку землі в Україні / за ред. А. С. Даниленка, Ю. Д. Білика. – К. : Урожай, 2002. – 280 с.

УДК [574.58:34] (477)

Кучинская Е. А.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ В РЕГИОНАХ УКРАИНЫ

Аннотация. Осуществлена оценка состояния водных ресурсов в регионах Украины. Выявлены проблемы водопользования и разработаны направления их решения.

© Кучинская Е. А., 2012



Анотація. Здійснено оцінку стану водних ресурсів у регіонах України. Виявлено проблеми водокористування і розроблено напрями їх вирішення.

Annotation. The estimation of the state of water resources is carried out in the regions of Ukraine. The problems of water consumption are exposed and directions of their decision are developed.

Ключевые слова: водные ресурсы, дефицит водных ресурсов, водообеспеченность, качество водных объектов.

Водные ресурсы являются национальным богатством страны, одной из естественных основ ее экономического развития. Они обеспечивают все сферы жизни и хозяйственной деятельности человека, определяют возможности развития промышленности и сельского хозяйства, размещение населенных пунктов, организацию отдыха и оздоровления людей [1]. В настоящее время вода – это не только природный ресурс, но и социально значимый элемент устойчивого развития государства. Последние десятилетия независимости Украины характеризуются возрастающим спросом на водные ресурсы, а также значительными объемами их исчерпания и загрязнения. Загрязнение водных ресурсов достигло уровня, при котором наблюдается существенное его влияние на здоровье населения. Это обуславливает актуальность данного исследования.

Основная цель работы – оценка состояния водных ресурсов в регионах Украины, а также выявление проблем водопользования и разработка направлений их решения.

Украина среди стран Европы является наименее обеспеченной собственными водными ресурсами. На 1 жителя приходится 1 000 м³ в год речного стока. По определению Европейской экономической комиссии Организации Объединенных Наций, государство считается необеспеченным водой, если на 1 жителя приходится менее 1 700 м³ в год речного стока [2]. Из основных рек Украины только Днепр располагает примерно 80 % поверхностных водных ресурсов. Следует отметить, что по мере движения воды ее качественный состав меняется ввиду многократного использования в разных хозяйственных целях и не соответствует требованиям использования в промышленности и в питьевом водопользовании. Об уровне загрязнения водных ресурсов Украины свидетельствуют такие данные: из 9,1 млрд м³ стоков, попавших в водохранилища, 2,9 млрд м³ являются загрязненными. Ситуация осложняется еще и тем, что водные ресурсы крайне неравномерно распределены по территории страны. В связи с этим особую роль в настоящее время играет увеличение использования подземных водных ресурсов, разработка и внедрение систем их охраны. Около 60 % водных ресурсов, используемых человеком, в конечном итоге формируют подземные [3].

Расходы свежей воды в Украине на единицу изготовленной продукции значительно превышают такие показатели в развитых странах Европы: Франции – в 2,5 раза, Германии – в 4,3. Обеспечение водой населения Украины в полном объеме осложняется в связи с неудовлетворительным качеством воды водных объектов. Качество воды большинства из них по состоянию химического и бактериального загрязнения классифицируется как "загрязненная" и "грязная" (IV – V класс качества). Критическое экологическое состояние наблюдается в бассейнах рек Днестра, Северского Донца, где качество воды классифицируется как "очень грязная" (VI класс) [2]. В Украине государственная политика в области использования и охраны вод, в первую очередь, ориентирована на: обеспечение безопасного и бесперебойного снабжения водой населения, промышленности и сельского хозяйства при соблюдении интересов других водопользователей с сохранением водноресурсного потенциала и биоразнообразия; совершенствование организационных, правовых и экономических механизмов управления использованием и охраной вод; проведение мероприятий по более глубокой очистке сточных вод, снижению сброса загрязненных веществ, внедрению безводных и малоотходных технологий.

Анализ современного экологического состояния бассейнов рек Украины и организации управления охраной и использованием водных ресурсов позволил выявить основные проблемы, которые нуждаются в решении.

Во-первых, наблюдается избыточная антропогенная нагрузка на водные объекты, которая привела к истощению водноресурсного потенциала. Во-вторых, имеет место значительное загрязнение водных объектов в результате неупорядоченного отведения сточных вод из населенных пунктов, хозяйственных и сельскохозяйственных объектов. В-третьих, наблюдается радиационное загрязнение бассейнов многих рек в результате катастрофы на Чернобыльской атомной электростанции. В-четвертых, отсутствует постоянно действующая система мониторинга качества питьевой воды и сточных вод в системах водоснабжения и водоотведения населенных пунктов [1 – 4].

Таким образом, стратегическими направлениями рационального использования и охраны водных ресурсов в регионах Украины являются: уменьшение антропогенной нагрузки на водные объекты, достижение экологически безопасного использования водных объектов и водных ресурсов, а также создание эффективной структуры управления и механизмов экономической регуляции охраны и использования водных ресурсов.

Научн. рук. Шумская А. Н.

Литература: 1. Регіональна економіка : підручник / Гавкалова Н. Л., Гіковата Н. К., Петраєв О. О. та ін. ; за заг. ред. д.е.н. Н. Л. Гавкалової. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2011. – 464 с. 2. Официальный сайт Государственного агентства водных ресурсов Украины. – Режим доступа : <http://www.scwm.gov.ua>. 3. Официальный сайт Министерства экологии и природных ресурсов Украины. – Режим доступа : <http://www.menr.gov.ua>. 4. Торкатюк В. Управление водными ресурсами в Украине [Электронный ресурс] / Торкатюк В. – Режим доступа : <http://www.nbu.gov.ua>.

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

АНАЛІЗ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ У ЗАКАРПАТСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Анотація. Здійснено аналіз сучасної демографічної ситуації у Закарпатській області, а також виявлено основні тенденції зміни чисельності її населення.

Аннотация. Осуществлен анализ современной демографической ситуации в Закарпатской области, а также выявлены основные тенденции изменения численности ее населения.

Annotation. The analysis of modern demographic situation is carried out in Zakarpatska oblast, and also the basic tendencies of changing the quantity of population of its territory are revealed.

Ключові слова: регіон, фактори зміни чисельності населення, демографічна ситуація, коефіцієнт народжуваності.

Тривала демографічна криза в Україні актуалізує дослідження демографічних процесів, що відбуваються в державі та її регіонах. Аналіз сучасної демографічної ситуації на мезорегіональному рівні становить основу для розроблення заходів регіональної демографічної політики. Тому детальний аналіз демографічних процесів у Закарпатській області є необхідним для створення сприятливих умов формування та ефективної реалізації соціально-демографічного потенціалу області, що й обумовлює актуальність дослідження.

Метою дослідження є аналіз сучасної демографічної ситуації у Закарпатській області, а також виявлення тенденцій змін чисельності населення на її території.

Найбільш негативною особливістю сучасної демографічної ситуації в Україні є висока смертність населення (із 1990 р. зросла на 21 %). Показник найнижчої народжуваності припадає на 2000 р. Починаючи з 2002 р. іде зростання чисельності населення, особливо у Західних областях, у тому числі й на Закарпатті. У територіальному плані у Закарпатській області мають місце суттєві відмінності у формуванні демографічної ситуації. Найвищими є показники приросту населення у м. Ужгороді, Тячівському, Рахівському, Виноградівському районах [1].

Проаналізуємо динаміку чисельності населення Закарпатської області. За даними Головного управління статистики у Закарпатській області [2], головною тенденцією, що формує демографічну ситуацію в області, є сповільнення темпів скорочення загальної чисельності населення. Більш того, вперше за останні 15 років (1995 – 2010 рр.) зростає (з 2009 р.) чисельність населення Закарпатської області. Так, у січні – червні 2009 р. чисельність області становила 1 243,2 тис. осіб, у січні – червні 2010 р. – 1 245,5 тис. осіб, у січні – червні 2011 р. – 1 247,6 тис. осіб. Отже, спостерігається збільшення абсолютної чисельності населення у січні – червні 2010 р. порівняно з аналогічним періодом 2009 р. на 2,3 тис. осіб, а у січні – червні 2011 р. порівняно з аналогічним періодом 2010 року – на 2,1 тис. осіб.

Як відомо, чисельність населення залежить від двох факторів: природного руху населення і міграційного руху населення [3]. Показники природного приросту формуються із співвідношення показників народжуваності і смертності. Статистичні дані Головного управління статистики в Закарпатській області [2] свідчать, що за аналізований період (січень – червень 2011 р.) високий (як для сучасної України) природний приріст населення Закарпатської області характерний для більшості гірських та передгірських районів (Рахівського, Тячівського), в яких високі коефіцієнти народжуваності (13,5 – 13,6 ‰) супроводжуються невисокими коефіцієнтами смертності (10,1 – 12,0 ‰). Слід зазначити, що у Закарпатській області в цілому за цей період коефіцієнт народжуваності на 1000 жителів становив 13,4 ‰, а коефіцієнт смертності – 12,4 ‰. Крім того, тільки у 5 адміністративних районах Закарпатської області (Берегівському, Великоберезнянському, Воловецькому, Мукачівському й Ужгородському) спостерігалось від'ємне значення природного приросту населення (відповідно - 47 осіб, -39 осіб, -7 осіб, -40 осіб, -52 особи), а найвищий показник природного приросту населення в області – у Тячівському районі (+234 особи). Одним із факторів високого рівня народжуваності є етнічний – наявність значної кількості етнічних меншин у Закарпатській області, зокрема циган. Іншим фактором формування чисельності населення є його механічний рух. Негативне сумарне сальдо міграцій було характерним протягом тривалого часу для усіх областей Карпатського економічного району України, до складу якого входить Закарпатська область [4]. Так, у січні – червні 2011 р. спостерігалось від'ємне міграційне сальдо в цілому по області (-68 осіб), однак порівняно з



аналогічним періодом 2010 р. воно зменшилося на 61 особу. Серед районів області тільки у 6 із 13 міграційне сальдо позитивне, причому найбільше спостерігається в Ужгородському (+153 особи).

В Україні та її регіонах стійкою демографічною тенденцією є зростання показника середньої очікуваної тривалості життя при народженні. При середньоукраїнському показникові 69,29 років Закарпатська область має достатньо високий показник серед інших регіонів – 69,20 років, хоча серед областей Карпатського економічного району – найнижчий (в інших областях цього економічного району вона склала 71,58 – 71,8 років).

Отже, Закарпатська область загалом відзначається відносно сприятливою у масштабах України демографічною ситуацією. Позитивною є тенденція до уповільнення темпів скорочення загальної чисельності населення регіону. Головні складові цієї тенденції – поступове зростання рівня народжуваності та стабілізація рівня смертності і, як наслідок, зближення показників природного руху населення у 2010 – 2011 рр., яке не спостерігалось в області із середини 1990-х років.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Василенко В. Социально-экономические проблемы регионального развития [Электронный ресурс] / Василенко В. – Режим доступа : <http://www.nbuv.gov.ua>. 2. Офіційний сайт Головного управління статистики в Закарпатській області. – Режим доступу : <http://www.stat.uz.ua/>. 3. Регіональна економіка : підручник / Гавкалова Н. Л., Гіковата Н. К., Петряев О. О. та ін. / за заг. ред. д.е.н. Н. Л. Гавкалової. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2011. – 464 с. 4. Теслюк Р. Сучасні демографічні тенденції в Карпатському економічному районі України: регіональна специфіка [Електронний ресурс] / Теслюк Р. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.

Мордовка С. М.

УДК 331.522.4(477.54)

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

АНАЛІЗ ТРУДОРЕСУРСНОЇ СИТУАЦІЇ У ХАРКІВСЬКОМУ РЕГІОНІ

Анотація. Здійснено аналіз сучасної трудоворесурсної ситуації у Харківському регіоні, а також визначено проблеми і напрями їх вирішення у цій сфері.

Анотация. Осуществлен анализ современной трудоворесурсной ситуации в Харьковском регионе, а также определены проблемы и направления их решения в этой сфере.

Annotation. The analysis of modern situation of labor resources in Kharkiv region is performed, and also problems and directions of their decision in this sphere are specified.

Ключові слова: трудові ресурси регіону, трудоворесурсна ситуація, рівень безробіття.

Одним з основних факторів підвищення конкурентоспроможності держави є ефективне управління трудовими ресурсами на її території. Проблема розвитку трудових ресурсів у регіонах України, незважаючи на певні позитивні соціально-економічні перетворення останніх років, залишається актуальною. Без підвищення кількісних і якісних характеристик трудових ресурсів у регіонах Україна не зможе успішно конкурувати з іншими країнами.

Метою роботи є аналіз сучасної трудоворесурсної ситуації у Харківському регіоні та визначення напрямів вирішення проблем у цій сфері.

Трудові ресурси (ТР) – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними та освітніми даними відповідає певній сфері діяльності, а також пенсіонери і підлітки, зайняті у сфері матеріального виробництва або невиробничій сфері. Вони включають як реальних працівників, уже зайнятих в економіці країни, так і потенційних, які не зайняті, але можуть працювати (безробітних) [1].

За статистичними даними Харківської обласної державної адміністрації [2], у Харківському регіоні у середньому за I півріччя 2011 р. чисельність економічно активного населення (ЕАН) віком 15 – 70 років, порівняно з відповідним періодом 2010 р., зросла на 0,5 % і становила 1 357,4 тис. осіб. Чисельність осіб працездатного віку за вказаний період збільшилась на 13,1 тис. осіб і становила 1263,9 тис. осіб. Із зазначеної кількості громадян 1163,5 тис. осіб були зайняті економічною діяльністю, а решта – безробітні (100,4 тис. осіб). У цілому по Україні кількість ЕАН працездатного

© Мордовка С. М., 2012



віку зменшилась на 0,1 %. Рівень економічної активності населення віком 15 – 70 років у січні – червні 2011 р., порівняно з відповідним періодом 2010 р., збільшився з 63,2 до 64,3 %, а для населення працездатного віку – з 72,4 до 74 %. Чисельність зайнятого населення віком 15 – 70 років у Харківському регіоні у I півріччі 2011 р. склала 1 257 тис. осіб, що на 0,6 % більше, ніж у попередньому році, і становила 6,2 % від загальної кількості зайнятих в Україні.

Серед регіонів країни за кількістю зайнятих Харківський регіон посідає четверте місце, поступаючись лише Донецькому (1 982,7 тис. осіб), Дніпропетровському (1 538,3 тис. осіб) регіонам та м. Києву (1 395,6 тис. осіб). Рівень зайнятості населення віком 15 – 70 років також збільшився, порівняно з відповідним періодом попереднього року, на 0,1 % і склав у січні – червні 2011 р. 59,5 % від загальної чисельності всього населення відповідного віку.

Отже, протягом I півріччя 2011 р. трудоворесурсна ситуація регіону характеризувалася скороченням обсягів безробіття та зменшенням його рівня. Чисельність безробітних у віці 15 – 70 років склала у цілому по регіону 100,4 тис. осіб, що на 0,8 тис. осіб, або на 0,8 % менше, ніж у січні – червні 2010 р. За рахунок зменшення чисельності безробітних упродовж січня – червні 2011 р. рівень безробіття у Харківському регіоні мав тенденцію до скорочення. Так, він зменшився з 8,1 % ЕАН працездатного віку у I півріччі 2010 р. до 7,9 %. Слід зауважити, що цей показник у 3 рази перевищує рівень зареєстрованого безробіття, розрахованого відповідно до ЕАН працездатного віку. Це, у свою чергу, свідчить про зменшення безробіття [2].

Під впливом ринкової трансформації економіки України, науково-технічного прогресу відбуваються значні зміни у всіх сферах соціально-економічного життя суспільства, що впливають на стан формування й розвиток ТР регіонів: соціально-економічні – спад виробництва, структурна перебудова господарського комплексу регіону, приватизація, лібералізація цін, відсутність довгострокових інвестицій; демографічні – процес природного зменшення населення, тенденція до скорочення тривалості життя, старіння населення; міграційні – позитивне сальдо міграції, значне збільшення тимчасової неврахованої міграції, інтелектуальний вплив за кордон; природоресурсні – висока забезпеченість стратегічними природними ресурсами, наявність вільних земель для виробничих інвестицій; зовнішньоекономічні – переорієнтація більшої частини внутрішньої торгівлі регіону на імпорт, домінування у зовнішньоторговельному обігу природних ресурсів; інституціональні – особливості трудового законодавства, рівень впливу профспілок. Крім перерахованих чинників, важливий вплив мають і економіко-географічні відмінності між окремими регіонами, рівень забезпеченості природними ресурсами, специфіка наявної інфраструктури тощо [3].

Отже, трудоворесурсна ситуація у Харківському регіоні за аналізований період покращилася: підвищився рівень зайнятості ЕАН, відбулися скорочення обсягів безробіття та зменшення його рівня. Аналізуючи чинники впливу на стан ситуації з трудовими ресурсами у регіоні, зазначимо, що деформація структури трудових ресурсів поглиблювалася внаслідок тривалого спаду в економіці та посилення кризових явищ у соціально-економічній сфері. Для урегулювання трудоворесурсної ситуації у регіоні необхідно: збільшити кредитування на демографічні цілі, забезпечити гарантії працевлаштування за фахом випускникам після здобуття ними освіти.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Регіональна економіка : підручник / Гавкалова Н. Л., Гіковата Н. К., Петряев О. О. та ін. ; за заг. ред. д.е.н. Н. Л. Гавкалової. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2011. – 464 с. 2. Офіційний сайт Харківської обласної державної адміністрації. – Режим доступу : <http://kharkivoda.gov.ua>. 3. Заярна Н. Проблеми і перспективи розвитку трудових ресурсів у регіонах України [Електронний ресурс] / Заярна Н. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua>

УДК 338.432 (477.54)

Неманіхін В. Г.

Студент 1 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

Анотація. Проведено аналіз тенденцій розвитку сільського господарства у Харківському регіоні, а також розроблено напрями покращення його стану.

Аннотация. Проведен анализ тенденций развития сельского хозяйства в Харьковском регионе, а также разработаны направления улучшения его состояния.



Annotation. The analysis of progress of agriculture trends in Kharkiv region is conducted, and also directions of improvement of his state are developed.

Ключові слова: регіон, сільське господарство, агропромисловий комплекс, заходи покращення стану сільського господарства.

Агропромисловий комплекс (АПК) займає одне з провідних місць у системі національної економіки України. Вітчизняний АПК поступово стає конкурентоспроможним на агропродовольчих ринках, збільшується його частка у загальносвітових обсягах виробництва стратегічно важливих видів сільськогосподарської продукції та продовольчих товарів. Зростає споживання основних продуктів харчування населенням України. Поряд з тим існує низка проблем функціонування такої важливої сфери АПК України, як сільське господарство [1]. Це обумовлює необхідність виявлення сучасних проблем і напрямів ефективного розвитку сільського господарства регіонів України, зокрема Харківського регіону.

Мета дослідження – проведення аналізу тенденцій розвитку сільського господарства Харківського регіону, а також напрямів покращення його стану.

Найважливішою ланкою АПК, другою важливою галуззю матеріального виробництва України є її високоінтенсивне, багатогалузеве сільське господарство. В останні роки Україна збирає врожай на рівні 40 млрд т зерна. Але, незважаючи на ці високі показники, передові регіони, до яких відноситься і Харківський регіон, зі збору зерна мають значні проблеми [2].

Аналіз тенденцій розвитку сільського господарства у Харківському регіоні проведено на основі даних Головного управління статистики у Харківській області [2]. Згідно з цими даними, індекс обсягу сільськогосподарського виробництва регіону за 2011 р. становив 141,6 % (у 2010 р. – 88,6 %), у тому числі на сільськогосподарських підприємствах – 148,6 % (85,9 %), у господарствах населення – 135,8 % (91 %). При цьому виробництво продукції галузі рослинництва зросло на 72,8 %, тваринництва – на 1 %. У рейтингу регіонів за темпом зростання обсягів виробництва відносно 2010 р. Харківський регіон є лідером у країні. Питома вага регіону у загальному обсязі виробництва продукції сільського господарства становила 5,3 % (у 2010 р. – 4,4 %). Виробництво продукції рослинництва зросло на 72,8 %, у тому числі на аграрних підприємствах – на 85,9 %, у господарствах населення – на 61,7 %. За 2011 р. обсяг виробництва продукції тваринництва порівняно з 2010 р. збільшився на 1 %, у тому числі у господарствах населення – на 2,9 %, на сільськогосподарських підприємствах – скоротився на 1,3 %. Стан тваринництва у 2011 р. характеризувався такими показниками: всього у регіоні вироблено 114,3 тис. т м'яса, 472,8 тис. т молока, 1 297 млн шт. яєць. Порівняно з 2010 р. виробництво яєць зросло на 17,8 %, молока – на 1,2 %, а м'яса – скоротилося на 4,3 %. За розрахунками у господарствах усіх категорій на 01.01.2012 р. поголів'я великої рогатої худоби становило 199,6 тис. голів, а це на 2,5 % більше, ніж на початок 2011 р. Із загальнорегіонального числа сільськогосподарських тварин на початок 2012 р. у секторі домогосподарств утримувалось 50,2 % чисельності великої рогатої худоби, 59,2 % свиней, 85,8 % овець і кіз та 55,4 % птиці [2].

Можна відзначити позитивну тенденцію у розвитку сільського господарства регіону: зупинилося значне скорочення виробництва продукції тваринництва. Більш того, вперше за останні роки вдалося забезпечити зростання виробництва тваринницької продукції.

Для забезпечення подальшого розвитку сільського господарства у Харківському регіоні повинна здійснюватися ефективна регіональна економічна політика держави. У результаті проведення такої регіональної економічної політики Харківський регіон стане на одне з перших місць з виробництва сільськогосподарської продукції. Для цього доцільно розробити основні напрями розвитку сільського господарства Харківського регіону. Основними напрямками прискореного розвитку сільського господарства повинні стати, по-перше, підвищення ефективності галузі рослинництва; по-друге, розвиток високоефективних галузей свинарства і молочного скотарства; по-третє, врегулювання земельних відносин, раціоналізація землекористування; по-четверте, розвиток інфраструктури аграрного ринку, формування мережі оптових ринків та кооперативних каналів збуту сільськогосподарської продукції; по-п'яте, реформування аграрної освіти відповідно до реальних потреб сільського господарства. Крім того, необхідно стимулювати приток капіталу для забезпечення села ефективними новітніми технологіями обробки землі, посівів тощо, які впливають на кількість і якість зібраного урожаю, а в сукупності і на рентабельність вкладення коштів.

Таким чином, реалізація запропонованих заходів щодо покращення стану розвитку сільського господарства дасть змогу, по-перше, частково вирішити питання безробіття сільського населення Харківського регіону; по-друге, підвищить конкурентоспроможність сільськогосподарської продукції; по-третє, знизить соціальну напругу у країні.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Шумська Г. М. Соціально-економічні проблеми розвитку сільського господарства Харківського регіону / Г. М. Шумська // Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції. – Х. : С.А.М., 2011. – С. 241–242. 2. Регіональна економіка : навчальний посібник / А. М. Золотарьов, Н. К. Гіковата, А. В. Кудлай та ін. ; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Золотарьова. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2009. – 368 с. 3. Головне управління статистики в Харківській області. – Режим доступу : <http://uprstat.kharkov.ukrtel.net>.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПРИКЛАДІ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

Анотація. Визначено особливості здійснення регіональної соціальної політики на прикладі Харківського регіону. Запропоновано основні напрями підвищення ефективності реалізації соціальної політики регіонів в Україні.

Аннотация. Определены особенности осуществления региональной социальной политики на примере Харьковского региона. Предложены основные направления повышения эффективности реализации социальной политики регионов в Украине.

Annotation. The features of realization of regional social policy are determined on the example of Kharkiv region. Basic directions to increase efficiency realization of regions social policy in Ukraine are offered.

Ключові слова: регіональна соціальна політика, рівень доходів населення, соціально незахищені верстви населення.

Для сучасного стану розвитку України характерним є поява гострих соціально-економічних проблем, які спричиняють серйозні зміни якості життя населення регіонів України. Як наслідок, складне економічне становище населення країни, погіршення фізичного здоров'я, скорочення середньої тривалості життя, збільшення диференціації доходів різних верств населення, погіршення соціальної захищеності, соціального забезпечення, зниження реальної заробітної плати, середньої пенсії, розвиток небезпечної ситуації у галузях соціальної сфери тощо. Усе це обумовлює актуальність розгляду проблеми реалізації регіональної соціальної політики в Україні.

Метою роботи є виявлення особливостей проведення регіональної соціальної політики на прикладі Харківського регіону, а також розробка основних напрямів щодо її ефективного реалізації.

Розвиток соціальної сфери є передумовою інноваційного розвитку науково-технічного й виробничого комплексу України та її регіонів. Система державного регулювання соціальної сфери, її методологія та практика повинні бути спрямовані на досягнення стратегічної мети – прискорення науково-технічного розвитку й підвищення ефективності функціонування виробничого комплексу регіону [1].

Стратегічною метою соціального розвитку Харківського регіону і підвищення добробуту населення є поступове збільшення реальних доходів населення на основі зменшення надмірної їх диференціації між різними категоріями населення та належного соціального забезпечення. Харківський регіон має значні конкурентні переваги для зростання рівня життя населення й подолання бідності у найближчій перспективі: поступове зростання середнього рівня і темпів доходів населення; покращення співвідношення між середньою заробітною платою та прожитковим мінімумом; високий професійно-освітній рівень працюючого населення і значна частка зайнятих у наукоміській сфері виробництва; наявність потужного промислового комплексу з галузями, що забезпечують високі темпи зростання доходів населення [2].

За даними Головного управління статистики в Харківській області [3], середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника регіону у січні – жовтні 2011 р. становила 2 356 грн та у 2,4 рази перевищила державні соціальні стандарти, що діяли у цьому періоді: мінімальну заробітну плату та прожитковий мінімум для працездатної особи (985 грн). Порівняно з відповідним періодом 2010 р. відбулося зростання показника на 16,9 %. Незважаючи на позитивні моменти, слід відзначити й негативні. Харківському регіону з потужним виробничим і інтелектуальним потенціалом серед усіх регіонів України за розміром заробітної плати належало 10 місце (перше місце – у працівників м. Києва (3 924 грн), останнє – у Тернопільській області (1 834 грн)). Крім того, продовжує утримуватися високий рівень диференціації розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності (працівники промисловості отримують меншу зарплату, ніж працівники фінансової сфери). Поряд з цим слід виділити значну суму заборгованості з виплати заробітної плати. Так, на 01.11.2011 р. вона становила 146,2 млн грн. Обсяг боргу працівникам регіону на 01.11.2011 р. склав 8,8 % від фонду оплати праці, нарахованого за жовтень 2011 р. Серед регіонів України це один із найвищих показників, поступається регіон лише Кіровоградському, Луганському та Миколаївському регіонам, де обсяг боргу склав 9,1 – 11,5 % [3].



Серед основних проблем проведення соціальної політики у Харківському регіоні слід виділити: відсутність комплексного підходу до формування державних соціальних гарантій; низька ефективність програм розвитку соціальної сфери; відсутність належного задоволення соціальних потреб найбільш незахищених верств населення; низький рівень реальної заробітної плати населення регіону та ін. [4]. Для підвищення ефективності провадження регіональної соціальної політики органами регіональної державної виконавчої влади та органами місцевого самоврядування повинні реалізовуватися відповідні заходи. Для усунення кризового становища у соціальній сфері Харківського регіону доцільно: застосувати диференційовані форми компенсації підвищення цін і обмеженої індексації; впровадити допомогу сім'ям із низькими доходами; перебудувати систему надання допомоги безробітним для забезпечення її суворої цільової адресності; реформувати систему соціального страхування, поступово скасувати субсидування фондів соціального забезпечення, перевести їх на комерційні засади.

Отже, регіональна соціальна політика у Харківському регіоні вимагає докорінної перебудови шляхом підвищення її соціально орієнтованих захисних функцій. Це дозволить побудувати базис для ефективного використання соціальних стандартів як функціональних орієнтирів розвитку соціальної політики регіону, формування нової системи соціальних стандартів та соціальних гарантій, яка відповідатиме європейським міжнародним вимогам та забезпечуватиме гідний рівень життя населення регіону.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Бабич В. Розвиток соціальної сфери як передумова інноваційного розвитку науково-технічного і виробничого комплексу регіону [Електронний ресурс] / Бабич В., Третяк В. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>. 2. Третяк В. Принципи соціально-економічної політики держави / Третяк В. // Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. – 2006. – № 730. – С. 62–64. 3. Офіційний сайт Головного управління статистики в Харківській області. – Режим доступу: <http://uprstat.kharkov.ukrtel.net>. 4. Регіональна економіка : підручник / Гавкалова Н. Л., Гіковата Н. К., Петряев О. О. та ін. ; за заг. ред. д.е.н. Н. Л. Гавкалової. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2011. – 464 с.

Об'єдугіна О. О.

УДК 911.37:314

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

СИСТЕМА РОЗСЕЛЕННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Анотація. Розглянуто систему поселень в Україні, її специфіку, формування та проблеми.

Анотация. Рассмотрены система расселения в Украине, ее специфика, формирование и проблемы.

Annotation. The system of settlements in Ukraine its specificity, formation and problems are considered.

Ключові слова: розселення, народне господарство, демографія, поселення.

У сучасних умовах роль розселення в інтенсифікації народного господарства та територіальної організації суспільства зростає. Поглиблюється взаємовплив розселення і соціальних процесів розвитку країни, особливо її соціальної інфраструктури. Умови розселення в Україні є досить неоднорідними. Значні регіональні відмінності історичних, економічних, демографічних, природно-географічних, екологічних чинників обумовили особливості її регіонального розселення. У кожному регіоні є своя специфіка динаміки та структури розселення, свої проблеми. Тому мета дослідження – проаналізувати сучасний стан розселення населення по Україні та визначити проблеми, що існують.

У регіонах з екстремальними умовами життєдіяльності населення проблеми розселення набули особливої гостроти: зона радіоактивного забруднення ЧАЕС українського Полісся, розселення депортованих народів у Криму, закриття шахт у Донбасі. Для України характерний відносно високий рівень щільності населення та урбанізації, що показано в таблиці [1]. Формування поселенської території складається з міських та сільських.

© Об'єдугіна О. О., 2012

Адміністративний поділ України

Регіон (області)	Площа (км ²)	Населення на 1 серпня 2010 р. (осіб)	Щільність на км ² (осіб)
Схід (Харків, Донецьк, Луганськ)	84 616	90 033 620	180
Захід (Львів, Чернівці, Тернопіль, Івано-Франківськ, Кіровоград, Полтава, Черкаси)	77 729	7 069 458	50
Центр (Вінниця, Дніпропетровськ, Кіровоград, Полтава, Черкаси)	129 723	7 627 935	111
Північ (Житомир, Київ, Чернігів, Суми)	113 662	5 273 808	50
Південь (Запоріжжя, Херсон, Одеса, Миколаїв, АРК)	139 630	7 453 703	50

Розвиток міських поселень пов'язаний з потужністю, спеціалізацією та розміщенням промислових підприємств, об'єктів будівництва і транспорту, сільських поселень – з використанням землі, розвитком та розміщенням сільськогосподарського виробництва. Для сільських поселень характерні також більша порівняно з міськими віддаленість від місць прикладання праці, зв'язок населення із землею та природним середовищем. Селищна форма розселення характерна як для міського, так і для сільського населення України. Проміжне положення між містами та сільськими поселеннями займають селища міського типу. Вони відіграють важливу роль у господарському освоєнні територій, їх заселенні, розміщенні продуктивних сил та в територіальній організації народного господарства. У багатьох районах з розвинутою нафтовою, газовою, вугільною, гірничо-видобувною, лісовою, деревообробною, промисловістю будівельних матеріалів, на транспортних магістралях потреба в робочій силі невелика. Тут для її розселення ефективніше створювати не міста, а селища міського типу. Особлива роль належить селищам, розташованим у приміській зоні великих міст, що виконують функції "спалень" для жителів, які працюють у містах [2]. Селищна форма розселення поширена також у сільській місцевості. В Україні це переважно селища, в яких більше 2/3 робітників і службовців зайняті у промисловості, на транспорті, у сфері рекреації та інших несільськогосподарських галузях господарства, але за чисельністю населення вони не досягли критеріїв селищ міського типу.

У процесі еволюції форм розселення на зміну місту приходять нові, так звані групові форми розселення, серед яких найрозвинутішою є агломерація. Розвиток агломераційних форм розселення – невід'ємна риса сучасного етапу урбанізації. Агломерація, як правило, формується на базі великого міста, але до її складу входить також велика кількість територіально зосереджених середніх і малих міст, селищ міського типу, сільських поселень. Регіональні системи розселення відіграють важливу роль у формуванні національної системи. Вони характеризуються територіальними відмінностями історичного, соціального, політичного та економічного розвитку. Завдяки особливостям природних умов та ресурсів в Україні сформувалися чітко виражені територіально-виробничі комплекси, які стали основою формування економічних регіонів і відповідних систем розселення з інтенсивними внутрішньосистемними економічними зв'язками.

Для подолання проблем урбанізації, щільності та розселення населення потрібні десятки років. Отже, ці проблеми мають глобальний характер, оскільки їх неможливо розв'язати без взаємодії всіх учасників і використання механізмів міжрегіонального розподілу населення.

Наук. керієн. Петряєв О. О.

Література: 1. Офіційний сайт Державного комітету статистики. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 2. Вікіпедія. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org>.

УДК 332.132

Орлов І. О.

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СЕЛА У ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Анотація. Розглянуто актуальні проблеми розвитку села у Харківській області, а також основні напрямки їх вирішення. Досліджено основні проекти та програми, спрямовані на вирішення цієї проблеми.



Аннотация. Рассмотрены актуальные проблемы развития села в Харьковской области, а также основные направления их решения. Исследованы основные проекты и программы, направленные на решение этой проблемы.

Annotation. Urgent issues of rural development in Kharkiv region, and the main directions of their decision are considered. Major projects and programs aimed at solving this problem have been studied.

Ключові слова: село, сільське господарство, райони, проект, програма, рішення.

Проблема розвитку села та сільського господарства є однією з найактуальніших проблем сьогодення. Як відомо, на сільському господарстві базуються такі види промисловості, як харчова та легка. Але в останні роки спостерігається помітний відтік робочої сили із села до міста, а відтак скорочуються обсяги виробництва сільського господарства.

Перше, з чого потрібно почати реконструкцію села, – це місцеві ради. Адже саме від розвитку сільської ради залежить і весь розвиток села. Саме з метою створення сприятливих умов для сталого соціально-економічного та громадського розвитку сільської місцевості в Україні було розроблено спеціальний проект під назвою "Місцевий розвиток, орієнтований на громаду". Конкретними цілями даного проекту є покращення умов життя сільських, селищних та міських (з населенням до 10 тис. осіб) громад в Україні шляхом комплексного відновлення, ефективного використання та системного управління базовими об'єктами місцевої інфраструктури й покращення якості та доступності послуг за рахунок громадських ініціатив самодопомоги.

У Харківській області проект почав реалізовуватись влітку 2008 року, коли було проведено регіональний семінар-представлення проекту. У ході конкурсного відбору спеціальна комісія визначила переможців на участь у проекті від Харківської області. Ними стали Близнюківський, Богодухівський, Великобурлуцький, Золочівський, Ізюмський, Нововодолазький, Первомайський та Сахновщинський райони. Після трьох років дії проекту вже можна робити певні висновки про реалізацію проекту. Так, організації громад взяли на себе відповідальність за розвиток села – в 33 громадах створені фонди підтримки об'єктів; 24 організації реалізували власні ініціативи на користь громади: встановили дитячі ігрові майданчики, висадили парки, відремонтували пам'ятники загиблим у роки Великої Вітчизняної війни [1].

Та все ж, окрім розвитку місцевого самоврядування, існують ще актуальніші проблеми. Такою все ще залишається демографічна проблема села. І хоча в останні роки помітно збільшилось фінансування сільського господарства, виїзд людей із села не припинився.

Рішення цієї проблеми полягає у залученні молоді в село землею та житлом. За даним проектом держава буде заманювати молоді сім'ї в села за допомогою пільгової іпотеки та дешевої або навіть безкоштовної землі [2].

Якщо ж оцінити становище села в цілому, то завдяки продуктивній роботі вищезазначених програм порівняно з минулими роками становище почало вирівнюватися. Так, за даними Головного управління статистики у Харківській області, обсяг виробництва валової продукції сільського господарства області за січень – серпень 2011 року порівняно із січнем – серпнем 2010 р. зріс на 43,6 %. У рейтингу регіонів за темпом зростання обсягів продукції відносно попереднього року Харківщина знаходиться на 1 місці в Україні. За січень – серпень 2011 р. обсяг виробництва продукції тваринництва порівняно з відповідним періодом 2010 р. збільшився на 6,6 %. Середня урожайність зернових культур в області у 2011 р. становила 32,4 ц з 1 га, а це на 14,9 ц більше 2010 р. Виробництво продукції рослинництва порівняно з відповідним періодом 2010 р. збільшилося на 80,8 % [3].

Отже, можна відмітити певний прогрес у вирішенні проблеми розвитку села. Так, завдяки реалізації зазначених програм помітно виріс рівень життя у селі. Звичайно, у багатьох районах Харківщини ще й досі спостерігається його занепад, та все ж прийняття нових програм розвитку вселяє надію того, що у найближчому майбутньому буде почато реконструкцію села і в цих районах. На думку автора статті, ще не повністю вирішеною є комунальна проблема села. Багато комунальних підприємств у селах перебувають у занепаді, а від цього потерпають і самі села. Рішенням цієї проблеми може стати додаткове фінансування місцевих громад за умови їх правильної реалізації самими громадами.

Наук. керівн. Петряев О. О.

Література: 1. Харківщина. Розвиток місцевих громад. Досвід співпраці в рамках проекту ЄС/ПРООН "Місцевий розвиток, орієнтований на громаду" [Електронний ресурс] / за ред. Картишева С. В., Ковальчук Я., Бобух І. П. та ін. – Режим доступу : www.cba.org.ua. 2. Газета "Слобідський край", № 111 від 15 вересня 2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.slk.kh.ua/view_arch_2011 3. Головне управління статистики у Харківській області. Соціально-економічне становище Харківської області за січень – серпень 2011 року (повідомлення для засобів масової інформації) [Електронний ресурс] – Режим доступу : www.upstat.kharkov.ukrtel.net.

Студент 2 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ: МАКРОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ

Анотація. Розглянуто доходи населення як найважливіший показник його добробуту та як елемент економічного підйому, який визначає ємкість внутрішнього ринку.

Аннотация. Рассмотрены доходы населения как важнейший показатель его благосостояния и как элемент экономического подъема, который определяет емкость внутреннего рынка.

Annotation. Incomes of the population as the most important indicator of their welfare and as an element of economic growth, which determines the capacity of the domestic market have been considered.

Ключові слова: грошові доходи, рівень доходів, населення, економічна діяльність, заробітна плата.

Доходи населення мають не лише соціальне значення, але й визначають тривалість самого життя. Вони вельми значимі як елемент економічного підйому, що визначає ємкість внутрішнього ринку. Ємкий внутрішній ринок, забезпечений платоспроможним попитом, є найпотужнішим стимулом підтримки вітчизняного виробника.

Мета даної статті – охарактеризувати доходи населення по регіонах, виявити середній розмір оплати праці в усіх регіонах та розглянути заборгованість перед працівниками підприємств.

Під доходами населення розуміється сума грошових коштів і матеріальних благ, отриманих або вироблених домашніми господарствами за певний проміжок часу [1]. Роль доходів визначається тим, що рівень споживання населення прямо залежить від рівня доходів. Грошові доходи населення включають усі надходження грошей у вигляді оплати праці працюючих осіб, доходів від підприємницької діяльності, пенсій, стипендій, різної допомоги, доходів від власності у вигляді відсотків, дивідендів, ренти, сум від продажу цінних паперів, нерухомості, продукції сільського господарства, різних виробів та ін. [2]. Рівень доходів членів суспільства є найважливішим показником їх добробуту, оскільки визначає можливості матеріального і духовного життя індивідуума: відпочинку, отримання освіти, підтримки здоров'я, задоволення нагальних потреб.

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці відносилися авіаційний транспорт, фінансова діяльність, добування паливно-енергетичних корисних копалин та виробництво коксу, де заробітна плата працівників перевищила середній показник по економіці в 1,5 – 3,0 рази. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався у рибальстві, на підприємствах із виробництва текстилю, одягу, хутра, у сільському господарстві, мисливстві, готелях та ресторанах і не перевищував 65 % від середнього по економіці.

Середній розмір оплати праці в усіх регіонах був вищим за прожитковий мінімум для працездатної особи, разом з тим лише у п'яти з них заробітна плата перевищила середню по країні: у м. Києві – 3 431 грн, Донецькій обл. – 2 549 грн, Дніпропетровській обл. – 2 369 грн, Київській обл. – 2 295 грн та Луганській обл. – 2 271 грн. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався у Тернопільській, Волинській, Чернігівській та Херсонській областях і не перевищував 78 % від середнього по економіці.

Індекс реальної заробітної плати у січні – листопаді 2010 р. порівняно з 2009 р. становив 110,2 %. Упродовж 2010 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати зменшилася на 17,3 %, або на 255,3 млн грн, і на 1 січня 2011 р. становила 1 218,1 млн грн, що дорівнює 4,3 % фонду оплати праці, нарахованого за грудень 2010 р. Упродовж 2010 р. заборгованість перед працівниками підприємств скоротилася на 32,4 % і на 1 січня 2011 р. становила 646,4 млн грн [3]. Зменшення суми боргу спостерігалось у 24 регіонах, при цьому найвагомніше – у Дніпропетровській (на 42,1 млн грн), Донецькій (на 34,3 млн грн), Львівській та Житомирській (на 25,6 млн грн), Луганській (на 22,9 млн грн) областях і м. Києві (на 31,5 млн грн). Кількість працівників підприємств, яким вчасно не виплачено заробітну плату, впродовж 2010 р. зменшилася майже вдвічі й на 1 січня 2011 р. становила 185,1 тис. осіб, або 1,7 % від загальної кількості штатних працівників. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 3 493 грн, що на третину більше від середнього розміру заробітної плати за грудень 2010 р.

За даними міністерств та інших органів виконавчої влади, по закладах освіти, що знаходяться в їхньому підпорядкуванні, заборгованість із виплат стипендій та грошового забезпечення студентів, курсантів та учнів на 1 лютого 2011 р. становила 58,2 тис грн, хоча на 1 січня 2011 р. була відсутня [3].



Як зазначено вище, доходи населення нашої країни трохи покращилися, якщо порівнювати з 2010 роком. Але все ж таки на теперішній час наша держава нездатна повністю виконувати свої зобов'язання із фінансування. Причин цього більш ніж достатньо – тут і внутрішні, і зовнішні борги, спад виробництва та спроби "покращити життя населення". Це передбачає неможливість забезпечення соціальних гарантій, виплат і пільг населенню в об'ємі, зазначеному законодавством, робить актуальним пошук реформування існуючої системи соціального захисту. Завдання полягає в тому, щоб мінімізувати різкі стрибки змін доходів, а також зменшити кількісну різницю заробітних плат між різними регіонами.

Наук. керівн. Петряев О. О.

Література: 1. Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org>. 2. Библиотека "Полка букиниста" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://polbu.ru/bulatov_economy. 3. Офіційний сайт Державного комітету статистики. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

Пастухова А. О.

УДК 330.15

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ ЗАБРУДНЕННЯ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА У ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ ТА ШЛЯХИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Анотація. Висвітлено проблеми забруднення навколишнього середовища у Харківській області та запропоновано шляхи їх вирішення.

Аннотация. Освещены проблемы загрязнения окружающей среды в Харьковской области и предложены пути их решения.

Annotation. This article presents the main problems of Kharkiv region pollution and suggests the ways of their solution.

Ключові слова: забруднення, навколишнє середовище, Харківська область.

З давніх часів природа слугує людині джерелом її життя. Тисячі років люди жили у гармонії з навколишнім середовищем, але з розвитком цивілізації людина стала все більше і більше втручатися у природу. У всьому світі з'являються великі міста з тисячами димних підприємств. Побічні продукти їх діяльності забруднюють повітря, яким ми дихаємо, воду, яку ми п'ємо, землю, на якій ми вирощуємо пшеницю та овочі.

Кожного року світова промисловість викидає один мільйон тон пилу та інших шкідливих речовин. Більшість міст страждають через смог. Велика кількість лісу вирубується та спалюється. Їх зникнення порушує кисневий баланс. У результаті деякі рідкі види тварин, птахів, риб та рослин назавжди зникають. Всихають ріки та озера.

Що стосується Харківщини, то на території нашого району налічується багато заводів, які дуже забруднюють навколишнє середовище. Основними підприємствами, що забруднюють навколишнє середовище на Харківщині, є Зміївська ТЕС, ОАО "БалЦем", ОАО "Хенкель", Шебилингазпром, ОАО "Харківський тракторний завод", НПО "Електротяжмаж". Їх сумарна частка у забрудненні повітря стаціонарними джерелами викидів у Харківській області складає більше 90 % [1].

Неочищені стоки, брудні колодязі, нітрати у воді – ці забруднення найбільше розповсюджені в Харківській області. Незважаючи на те, що зменшився об'єм зливу стічних вод, і на реконструкцію очисних споруд, водойми в області все більше і більше забруднюються. Причина цього полягає в тому, що очисні споруди давно зносилися, мало фінансується їх реконструкція та вони занадто перевантажені. Але крім заводів, які забруднюють навколишнє середовище, є й інші забруднювачі, серед яких можна виділити полігони для сміття та звалища.

Рахункова палата Харківської області провела розслідування стосовно того, скільки ж звалищ існує на території Харківщини. З'ясувалось, що дані, отримані Територіальним управлінням Рахункової палати, суттєво відрізняються від даних державних органів – а від цієї цифри залежить збір за забруднення навколишнього середовища.

© Пастухова А. О., 2012



За даними, які надало Управління охорони навколишнього середовища, в Харківській області є 94 звалища та полігони.

За той час, що проводилася перевірка у Харківській області, було зібрано 79,1 мільйонів гривень збору, але за несанкціоновані звалища збитки становили 110 мільйонів гривень [2].

Одними зі шляхів вирішення цих проблем є:

1. Підвищити штрафи на забруднення рік та водоймищ.

Зараз заводам легше заплатити штраф, аніж закупати очисні спорудження. Мінімальний штраф становить 5 неоподатковуваних мінімумів, хоча штрафи за забруднення наземних територій у багато разів вище.

2. Виділяти більше коштів на реконструювання та закупку нових очисних споруд і на утилізацію відходів. Ті кошти, що виділяє держава, недостатньо на повне реконструювання очисних споруд. Тому на ті гроші, що виділяються, роблять лише косметичний ремонт. Щорічно у навколишнє середовище в Харківській області потрапляє приблизно 3 млн т твердих побутових відходів і лише 2 млн т з них утилізується. У результаті все більше і більше з'являється звалищ [3].

Таким чином, на основі проаналізованої проблеми запропоновані шляхи вирішення є найоптимальнішими. У разі їх вдалої реалізації Харківщина отримає величезну вигоду в економічній сфері і покращення екології регіону.

Наук. керівн. Петряєв О. О.

Література: 1. Основные источники загрязнения атмосферы в Харьковской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://vesti.portal.kharkov.ua/>. 2. Сколько в Харьковской области мусорных полигонов? Счетная палата провела расследование [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.mediaport.ua/news/city/>. 3. В Харьковской области будет увеличение штрафов за загрязнение рек [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ecotranservice.com.ua/content/view/>.

УДК 330.15

Пашкова К. В.

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ЕКОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ТА МЕТОДИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Анотация. Розкрито основні екологічні проблеми Харківської області, такі, як: забезпеченість регіону водними ресурсами, причини забруднення ґрунтів та питання утилізації відходів, а також вплив цих чинників на здоров'я населення. Запропоновано методи вирішення проблем, пов'язаних із забрудненням довкілля.

Аннотация. Раскрыты основные экологические проблемы Харьковской области, такие, как: обеспеченность региона водными ресурсами, причины загрязнения почв и вопрос утилизации отходов, а также влияние этих факторов на здоровье населения. Предложены методы решения проблем, связанных с загрязнением окружающей среды.

Annotation. The major environmental issues of Kharkiv region such as the availability of water resources in the region, the causes of soil pollution and the issue of waste disposal and influence of these factors on people, is health were revealed. Methods for solving problems related to environmental pollution have been proposed.

Ключові слова: забруднення, ґрунти, нітрати, пестициди, утилізація відходів, пріоритетні напрями екологічної діяльності.

Харківська область займає вигідне географічне положення, відрізняється сприятливими кліматичними умовами, має значні природні ресурси, а також знаходиться на одному з перших місць в Україні щодо забезпечення трудовими ресурсами. Саме це сприяло всебічному економічному розвитку області та перетворенню її на один із провідних індустріально-аграрних регіонів з розвинутим машинобудуванням, електроенергетикою, газовою, хімічною, легкою та харчовою промисловістю, виробництвом будівельних матеріалів, з великою кількістю транспорту, інтенсивним сільським господарством. Різноманітна і масштабна господарська діяльність не може не впливати на стан дов-



кілля. Антропогенні навантаження значно перевищують потенціальні можливості нейтралізації, тобто самоочищення, самовідновлення, а це, у свою чергу, призводить до виникнення екологічних проблем.

Щодо впливу екологічної ситуації на населення, то вчені відзначають збільшення кількості хвороб ендокринної системи, які фіксуються генетичним кодом людини і можуть передаватися спадково [1]. Це робить проблему ще актуальнішою, адже від темпів її вирішення буде залежати майбутній трудовий потенціал країни та демографічний стан населення.

Екологічну ситуацію у Харківській області можна охарактеризувати як складну. Серед багатьох інших проблем серйозне занепокоєння викликає стан водоймищ області. Знаходячись за рівнем економічного розвитку на 3 місці в Україні, регіон все ж займає 24 місце за сумарними водними ресурсами, що у 20 разів менше, ніж у середньому по СНД. Сьогодні близько 50 підприємств скидають у водоймища забруднені стічні води. Головна річка області Сіверський Донець забруднена майже по всій довжині. Основним постачальником питної води Харкова є Печенізьке водосховище, яке за якістю води належить до 3 – 4 класу. Вода забруднена фосфатами, нафтопродуктами, міддю, фенолами. Основним забруднювачем є річка Вовча, у якій вміст нафтопродуктів перевищує межу допустимої концентрації у 18 разів [1].

Сьогодні значна частина ґрунтів унаслідок безгосподарного використання руйнується. Змінюється структура ґрунтового покриву (засоленість, окультуреність, кислотність тощо). Повсюди знижується вміст гумусу в орних ґрунтах області, який на сьогоднішній день у середньому знизився більш ніж на 2,5 %. Найбільше за масштабами і наслідками шкоди з боку агротехніки завдає не завжди правильне використання мінеральних добрив, основу яких складають азот і його похідні. Нітрати забруднюють ґрунт, поверхневі і підземні води. Також небезпечним забруднювачем є пестициди. Після їх використання вони у залишковому вигляді тривалий час знаходяться у ґрунті, поверхневих та ґрунтових водах, рослинах. Підприємствами з найбільшими викидами забруднюючих речовин в атмосферу є Зміївська ГРЕС, частка якої складає більше 60 % від загальної кількості викидів по області, Харківське управління магістральних газопроводів – більше 15 %, Шебелинкагазпром – близько 4 %, Балцем – 2,3 % тощо [2].

Екологічний стан області ускладнюється через невирішені проблеми в поводженні з відходами. Стан звалищ твердих побутових відходів в області не відповідає діючим санітарно-екологічним нормам, відсутність проектно-кошторисної та дозвільної документації на їх експлуатацію значно ускладнює проблему видалення побутових відходів, сприяє виникненню стихійних звалищ.

Пріоритетними напрямками в екологічній діяльності є: забезпечення, реконструкція каналізаційних мереж та очисних споруд для очищення комунальних стоків населених пунктів області; охорона водних ресурсів, що передбачає охоронні заходи (розчистка, берегоукріплення) поверхневих водних джерел, ліквідацію забруднення підземних водоносних горизонтів та знешкодження непридатних пестицидів і отрутохімікатів і створення безпечних умов їх зберігання [3].

Наук. керівн. Петряєв О. О.

Література: 1. Природа Харківщини / С. М. Погорелова, В. А. Тетьоркіна, Л. І. Прокопенко ; за ред. канд. пед. наук Г. Ф. Пономарьової. – Х. : Вид. "Ранок" ; Веста, 2008. – 192 с. 2. Державне управління охорони навколишнього природного середовища в Харківській області. – Режим доступу : <http://ecodepart.kharkov.ua/archives/category/моніторинг-довкілля> 3. Державна екологічна інспекція в Харківській області. – Режим доступу : <http://ecoinsp.kharkov.ua/>.

Рєпіна А. В.

УДК 377.6:321.45

Студент 1 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ РИНКУ ПРАЦІ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ НА ПРИКЛАДІ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

Анотація. Проведено аналіз проблем ринку праці у системі соціального захисту населення Харківського регіону, а також розроблено шляхи його покращення.

Аннотация. Проведен анализ проблем рынка труда в системе социальной защиты населения Харьковского региона, а также разработаны пути его улучшения.

© Рєпіна А. В., 2012

Annotation. The analysis of problems of labour-market is conducted in the system of social protection of population of Kharkiv region, and also the ways of his improvement are developed.

Ключові слова: регіон, ринок праці, система соціального захисту, зайнятість населення, регіональні диспропорції на ринку праці.

Забезпечення сталого збалансованого та прогнозованого соціально-економічного розвитку України, підвищення рівня та якості життя населення, збагачення соціального і трудового потенціалу кожної окремої людини неможливі без проведення активної державної політики у сфері соціального захисту населення на регіональному рівні. Тому особливої актуальності набувають проблеми проведення ефективної державної політики зайнятості населення у регіонах України, зокрема у Харківському регіоні. Це обґрунтовує актуальність дослідження проблем ринку праці у системі соціального захисту населення на прикладі Харківського регіону.

Мета дослідження – здійснення аналізу проблем ринку праці у системі соціального захисту населення на прикладі Харківського регіону та надання рекомендацій щодо його покращення.

Як відомо, політика ефективної зайнятості займає важливе місце у системі соціального захисту населення держави. Забезпечення продуктивної зайнятості населення, ефективності використання трудового потенціалу залежить в основному від формування дієвих механізмів державного регулювання. Зазначені питання є особливо актуальними на сучасному етапі, що характеризується не тільки впливом на зайнятість процесів глобалізації та інтеграції України у світову економічну систему, а й можливими негативними наслідками світової фінансової кризи, яка призводить до кризи у виробничій сфері, до скорочення робочих місць і збільшення рівня безробіття [1].

До основних напрямів соціальної політики в Україні щодо соціального захисту населення слід віднести: підвищення доходів та рівня життя громадян; забезпечення зайнятості громадян і задовільний стан ринку праці; належна організація й оплата праці; загальнообов'язкове державне соціальне страхування, пов'язане з трудовою діяльністю; окремі грошові виплати та пенсії, допомоги сім'ям з дітьми, адресна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям, надання житлових субсидій; компенсації та пільги тим, хто постраждав від техногенно-економічних і природних катастроф [2].

Аналіз ринку праці Харківського регіону дозволив виявити такі тенденції його розвитку. Так, за статистичними даними [3], кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в Обласному державному центрі зайнятості, на 01.01.2012 р. становила 29,8 тис. осіб. За допомогою в працевлаштуванні до цієї установи впродовж грудня 2011 р. звернулося 8,5 тис. незайнятих громадян проти 8 тис. осіб у листопаді 2011 р. Кількість зареєстрованих безробітних на 01.01.2012 р. становила 28,9 тис. осіб. Чисельність зареєстрованих безробітних по регіону збільшилась за місяць на 16,7 %, за рік, навпаки, вона зменшилась на 12,5 %. Допомогу по безробіттю отримували 74,4 % осіб, що мали статус безробітного.

Слід зазначити, що досить активно проводиться політика зайнятості населення у Харківському регіоні, що підтверджується матеріалами Звіту виконання Програми зайнятості населення Харківської області на 2010 – 2011 рр. Так, внаслідок позитивних змін в економіці регіону обсяги створення робочих місць у 2011 р. збільшилися проти 2010 р. на 19,6 % і склали понад 59,2 тис. робочих місць та перевищили обсяги ліквідованих робочих місць на 47,6 %. Основну кількість створено у м. Харкові – 34,2 тис. од., або 57,9 % від їх загального обсягу. Найбільший обсяг припадає на Харківський район – майже 6,0 тис. од., Балаклійський – 2,3 тис. од. та Дергачівський – 1,6 тис. од. Проводилася робота щодо виявлення та легалізації тінювих робочих місць. У ході роботи виявлено 1,8 тис. тінювих робочих місць, з них легалізовано 1,6 тис. од. Особлива увага приділялася організації оплачуваних громадських робіт для зайнятого населення за рахунок коштів місцевих бюджетів. Сума коштів місцевих бюджетів на проведення оплачуваних громадських робіт на 35 % перевищує рівень 2010 р. [4]. Разом із тим сучасний стан ринку праці характеризується наявністю низки проблем, які є бар'єром для нормального соціально-економічного розвитку як всієї країни, так і окремих її регіонів. Гострими залишаються проблеми економічної активності населення, дисбалансу між пропозицією та потребою в робочій силі, низького кваліфікаційного рівня шукачів роботи та працюючого населення, проблеми зайнятості молоді тощо.

Отже, для подолання регіональних диспропорцій на ринку праці Харківського регіону та забезпечення економічного розвитку доцільно запровадити таку систему заходів: збільшити фінансові надходження до служб зайнятості несприятливих регіонів за рахунок державного перерозподілу всіх коштів, отриманих у регіонах залежно від потреб кожного з них; розширити сферу застосування праці за рахунок створення нових робочих місць через встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, на яких створюються нові робочі місця; надання державної підтримки сільськогосподарським виробникам, підприємствам у депресивних регіонах.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Колодич О. Аналіз системи соціального захисту населення України [Електронний ресурс] / Колодич О. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/2011_1.pdf. 2. Шевчук Н. Перспективи удосконалення системи соціального захисту населення в Україні [Електронний ресурс] / Шевчук Н. – Режим доступу : <http://www.univerua.rv.ua/index.content&view=article:2010-11-11lang=uk>. 3. Офіційний сайт Головного управління комітету статистики у Харківській області. – Режим доступу : <http://uprstat.kharkov.ukrtel.net/ua/socekonstan/2011rik.html>. 4. Офіційний сайт Головного управління праці та соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації. – Режим доступу : <http://www.kharkivoda.gov.ua/tu/document/view/id/4706>.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ МІЖБЮДЖЕТНИХ ВІДНОСИН

Анотація. Досліджено основні напрями регулювання міжбюджетних відносин. Розкрито теоретичні основи бюджетного менеджменту. Означено проблеми у сфері міжбюджетних відносин.

Аннотация. Исследованы основные направления регулирования межбюджетных отношений. Раскрыты теоретические основы бюджетного менеджмента. Определены проблемы в сфере межбюджетных отношений.

Annotation. The basic direction of regulation of intergovernmental relations have been studied. The theoretical bases of budget management have been revealed, problems in the field of intergovernmental relations were identified.

Ключові слова: бюджетний менеджмент, бюджетні відносини, бюджетна політика, бюджетна система.

Економічні тенденції й наслідки світової фінансової кризи показали необхідність удосконалення управління бюджетними ресурсами і відносинами, які виникають у процесі руху бюджетних потоків. Від якості та своєчасності прийняття рішень з питань формування дохідної частини бюджету, проведення податкової політики, державних видатків та міжбюджетних відносин залежать збалансованість державних фінансів, рівень ефективності державного регулювання економічних процесів.

Проблеми бюджетного менеджменту досліджували Вегера С. А., Ісмаїлова А. Б., Жибер Т. В., Левицька С. О., Сафонова Л. Д., Самошкіна О. А., Чугунов І. Я. та ін. Стосовно бюджетного механізму були опубліковані праці О. Богачової, Дж. Б'юкенена, А. Вагнера, А. Ігудіна, П. Мальцева, І. Озерова, В. Панскова, М. Сперанського, Дж. Стігліца, В. Танзі, А. Улюкаєва, М. Ходоровича та ін.

Мета даної статті – дослідження основних напрямів підвищення ефективності та вдосконалення механізму бюджетного регулювання в Україні.

Бюджетна політика є системою заходів, спрямованих на реалізацію поставлених завдань і цілей з економічного та соціального розвитку. Вона має сприяти державній підтримці зростання економіки, створенню умов для залучення інвестицій, проведенню протекціоністської політики відносно вітчизняних товаровиробників. Стратегічною метою бюджетної політики є забезпечення фінансової і соціальної стабільності в країні [1]. Бюджетна політика держави здійснюється через функціонування бюджетного механізму. Під бюджетним механізмом розуміють сукупність засобів, які застосовує держава з метою організації бюджетних відносин та забезпечення належних умов для економічного і соціального розвитку країни.

Проблемами у сфері міжбюджетних відносин є: невідповідність між зобов'язаннями за видатками місцевих бюджетів та джерелами фінансування; нерівномірне співвідношення "дотація – субвенція" у структурі трансфертів, переважаюча частка дотацій та субвенцій на соціальний захист; нормативна неврегульованість забезпечення видатків на соціальні потреби; диспропорції співвідношення обсягів першого і другого кошиків доходів місцевих бюджетів; неефективна децентралізація бюджетної системи [2]. За таких умов перетворення в економічній сфері повинні спрямовуватися на розв'язання гострих соціальних проблем, що існують у нашій країні [3].

Саме тому основною метою та завданням бюджетної системи загалом є створення дієвих і однакових умов для всіх учасників бюджетного процесу при формуванні бюджетних відносин, забезпечення єдиних підходів і принципів формування та виконання місцевих бюджетів з метою збалансованого розвитку відповідної території, правових норм і механізмів стимулювання приросту доходів й економії видатків бюджетів при підвищеному рівні ефективності використання бюджетних коштів та в інтересах усіх і кожного.

У свою чергу, першочерговим завданням бюджетного регулювання є згладжування різниці у рівнях соціально-економічного розвитку територій для забезпечення їх громадян державними гарантіями на визначеному законодавством мінімальному рівні, а також стимулювання діяльності місцевих органів влади, спрямованого на підвищення мобілізації доходів до відповідного бюджету.

Бюджетний федералізм – це модель організації міжбюджетних відносин у багаторівневій бюджетній системі, у якій законодавчо визначаються бюджетні права та обов'язки федерації і суб'єктів федерації, правила їх взаємодії на всіх стадіях бюджетного процесу [4].

Від ефективності бюджетного менеджменту залежать рівень соціально-економічного розвитку, фінансові можливості держави, добробут її громадян. Тому теоретичні положення бюджетного

менеджменту повинні формуватися й реалізуватися на наукових засадах, відповідати соціально-економічній стратегії держави та національним інтересам.

Наук. керівн. Грузд М. В.

Література: 1. Величко В. О. Бюджетна політика та особливості її формування в умовах нестабільності соціально-економічного розвитку / В. О. Величко // Економічний вісник Донбасу. – 2010. – № 1(19). – С. 83–87. 2. Цимбаленко Я. В. Шляхи реформування міжбюджетних відносин в Україні / Я. В. Цимбаленко // Держава та регіони. Серія: Державне управління. – 2010. – № 1. – С. 121–126. 3. Чугунов І. Я. Розвиток програмно-цільового методу планування бюджету / І. Я. Чугунов, І. В. Запатріна // Фінанси України. – 2008. – № 5. – С. 3–14. 4. Алексеев І. В. Бюджетна система: [навчальний посібник] / І. В. Алексеев, Н. Б. Ярошевич, А. М. Чушак-Голобородько. – К. : Пресс, 2007. – 376 с.

УДК 332.822.1

Селезньова Є. С.

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ПРОЕКТ "ВІЛЬНЕ БУДІВНИЦТВО" ЯК ЗАСІБ ВИРІШЕННЯ ЖИТЛОВОЇ ПРОБЛЕМИ ХАРКІВ'ЯН

Анотація. Розкрито житлову проблему Харкова, зміст державної програми "Доступне житло", на основі аналізу якої розроблено та запропоновано проект "Вільне будівництво" і вказані його переваги.

Аннотация. Раскрыты жилищная проблема Харькова, содержание государственной программы "Доступное жилье", на основе анализа которой разработан и предложен проект "Свободное строительство" и указаны его преимущества.

Annotation. The housing problem of Kharkov is revealed, the content of the state program "Affordable Housing", on analysis of which a project "Free construction" was developed and offered and its advantages are listed.

Ключові слова: житлова проблема, програма "Доступне житло", проект "Вільне будівництво".

Житлове питання залишається одним із найбільш актуальних для багатьох наших громадян. При цьому, за підрахунками експертів, для вирішення житлової проблеми тільки тих, хто стоїть у квартирній черзі, за нинішньою схемою і нинішніми темпами Україні знадобиться близько 100 років. Для придбання ж, наприклад, двокімнатної квартири середньостатистичний українець повинен працювати від 20 до 30 років при середній тривалості життя в 69 років. На таку квартиру громадянин США заробить за 2,7 року, Німеччини – 4,4 року, Бразилії – 6,3 року, Росії – 26 років, Білорусі – 28 років, Пакистану – 40,6 року. Так що можливості представників різних країн знаходяться в залежності від рівня життя в країні.

Згідно із соціальним опитуванням, проведеного серед харків'ян, у тому, що квартирне питання в Україні може вирішитися лише в разі підвищення рівня життя, вважає більшість учасників опитування, а це 46,9 %. При цьому знайшлося чимало песимістів, упевнених у тому, що ця проблема в Україні ніколи не вирішиться – 23,5 %. Менша частина підтримала варіанти, які передбачають державну допомогу в цьому питанні. Так, 9,1 % виступають за те, щоб держава стимулювала банки максимально знижувати процентні ставки за іпотекою. На збільшення фінансування програм по доступному житлу і пільгового кредитування сподівається 7,1 % респондентів. Надати забудовникам податкові пільги та спростити будівництво пропонують 6,7 %. Решта ж вважає необхідним посилити держрегулювання цін у будівництві [1].

Тим часом будівництво все ще не вийшло з кризи. За даними міської ради на 1 січня 2011 року на квартирному обліку у Харкові зареєстровано 47 035 родин. Для міста, населення якого складає 1,435 млн осіб, ці показники не є втішними. Ця проблема актуальна не тільки для Харкова, а й для багатьох міст України.

У зв'язку з цим на 2002 – 2012 роки була впроваджена Державна програма щодо забезпечення молоді житлом. Але за висновками Рахункової палати України вона не могла бути реалізованою, оскільки основна проблема полягала в недофінансуванні з державного бюджету більш ніж 790 млн грн, через що введено в експлуатацію лише 12 % від запланованої кількості житла для молоді [2].

Так само у 2009 році була припинена реалізація державної програми з часткової компенсації відсоткової ставки банків при придбанні житла в кредит – компенсація проходить тільки за тими



договорами, які були укладені до 2009 року. У проекті держбюджету на 2011 рік найбільший обсяг фінансування у сфері будівництва та ЖКГ отримали проекти під Євро-2012.

Отже, постає завдання реального вирішення проблеми забезпечення харків'ян житлом з урахуванням економічного становища міста.

За умовами програми "Доступне житло" у Харкові мають працювати декілька об'єктів будівельної компанії, згідно з якою 30 % вартості квартири сплачує держава, а 70 % повинна сплатити людина, яка потребує покращення житлових умов. Ця державна програма направлена як на підтримку населення, так і такого важливого сектору економіки, як будівельна галузь. Але значний недолік цієї програми полягає в тому, що коштів у державному бюджеті, як і бажаючих за цими умовами придбати житло, недостатньо для її реалізації [3].

Проаналізувавши цю програму, автор пропонує на розгляд проект "Вільне будівництво". Даний проект надаватиме змогу не тільки молоді, а й усім харків'янам, які знаходяться на квартирному обліку, за власною ініціативою об'єднуватися й будувати житло шляхом створення житлово-будівельного кооперативу. Даний кооператив буде діяти виключно з метою забезпечення місцевого населення житлом та на основі уставу, який буде затверджуватися Кабінетом Міністрів України. Проектом передбачено, що органи місцевого самоврядування можуть передавати кооперативам під будівництво будинки, що потребують реконструкції, земельні ділянки, що знаходяться в комунальній власності, та забезпечать доступ до комунальної інфраструктури.

Дана організація процесу будівництва та реконструкції дозволить зрушити з мертвої точки недобудовані об'єкти з мінімальною затратною державних коштів, що є головною перевагою над раніше запропонованими програмами, а харків'яни нарешті отримають власне житло.

Наук. керівн. Петряєв О. О.

Література: 1. Соціальне опитування харків'ян [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bagnet.org/>. 2. Офіційний сайт Рахункової палати України. – Режим доступу : www.ac-rada.gov.ua/. 3. Програма реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2002 – 2005 роки і на період до 2010 року // Міське господарство України. – 2002. – № 1. – С. 20–28.

Ткач О. А.

УДК 669 (477)

Студент 1 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

СУТНІСТЬ ТА ОЦІНКА СТАНУ МЕТАЛУРГІЙНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

Анотація. Визначено сутність та здійснено оцінку стану металургійного комплексу України. Виявлено основні проблеми його розвитку і шляхи їх вирішення.

Анотация. Определена сущность и осуществлена оценка состояния металлургического комплекса Украины. Выявлены основные проблемы его развития и пути их решения.

Annotation. Essence and the estimation of the state of metallurgical complex of Ukraine is carried out. The basic problems of its development and ways of decision of these problems are exposed.

Ключові слова: металургійний комплекс, чорна металургія, кольорова металургія, перспективи вирішення проблем у металургії.

Стан і перспективи розвитку металургійного комплексу України визначаються, насамперед, його потенціалом. Промисловий потенціал металургійного комплексу України в останні роки, як і в роки існування Радянського Союзу, є фундаментним елементом економіки держави. Металургійний комплекс забезпечує понад 40 % надходжень валюти в бюджет країни. При цьому близько 30 % становить його частина у валовому внутрішньому продукті. Підприємства металургійного комплексу забезпечують понад півмільйона робочих місць у найбільш густонаселених регіонах України. Ресурсний потенціал металургійного комплексу України визначається наявними покладами залізної (четверте місце у світі) і марганцевої руд, тобто основних си-ровинних матеріалів для виробництва металу. За обсягами виробництва металургійна промисловість України посідає сьоме місце у світі [1]. Незважаючи на вищезначені позитивні моменти в розвитку металургійного комплексу України, існують певні недоліки та проблеми для його повноцінного функціонування, що й обумовлює актуальність даного дослідження.

© Ткач О. А., 2012



Метою роботи є визначення сутності та оцінка стану металургійного комплексу України, а також розробка шляхів вирішення його проблем.

Металургія – одна з найбільш важливих галузей промисловості України, де відбувається плавлення металів із руд та інших матеріалів, змінювання хімічного складу і властивостей металевих сплавів та надання металу певної форми. В Україні металургія є галуззю спеціалізації нашої країни в територіальному поділі праці країн СНД, Європи та світу в цілому. Металургійний комплекс – основа індустрії. Чорні та кольорові метали широко використовуються в машинобудуванні, будівництві, транспорті й усіх без винятку галузях народного господарства [2].

Згідно з даними Державної служби статистики України, сучасна металургія займає одне з провідних місць у промисловості, металургійний комплекс у територіальній структурі господарства України відіграє відчутну роль у міжнародному поділі праці: частка неблагородних металів та виробів складає 30 % експорту України [3].

Чорна металургія – одна з найбільш розвинених в Україні галузей промисловості, на яку припадає понад 1/4 усього промислового виробництва. Основною рисою чорної металургії є її матеріаломісткість. Тому підприємства чорної металургії розміщуються біля джерел сировини чи палива або між ними. Отже, чорна металургія має важливе комплексноутворююче значення, на її основі формуються багатогалузеві вузли. Кольорова металургія, на відміну від чорної, в Україні розвинута порівняно слабо. На розміщення і розвиток кольорової металургії в Україні впливають енергетичні й екологічні чинники. У структурі кольорової металургії України провідне місце займає алюмінієва промисловість, яка працює на привізній сировині, її підприємства розміщені біля портів і в місцях виробництва електроенергії. Галузь представлена великим Миколаївським глиноземним заводом, у Запоріжжі працює алюмінієвий завод, у Свердловську (Луганська обл.) – завод алюмінієвих сплавів [2].

Незважаючи на те, що металургійний комплекс України має досить добрі перспективи для розвитку (має власну сировинну базу, високий науково-технічний і великий експортний потенціал), аналіз його сучасного стану дозволив виявити низку негативних моментів [1 – 4]. По-перше, незначна частка металургійного виробництва спрямована на забезпечення потреб внутрішнього ринку, що є дуже важливим в економіці України. По-друге, структурна недосконалість і значний знос основних фондів вітчизняних підприємств металургійного комплексу (65 %). По-третє, висока, порівняно з провідними промислово розвинутими країнами, матеріало- та енергоємність металургійної продукції. По-четверте, розвиток металургійного комплексу спричиняє ускладнення екологічної обстановки у великих промислових центрах.

Для вирішення проблем у розвитку металургійного комплексу України у Постанові Кабінету Міністрів України "Про затвердження Державної цільової науково-технічної програми розвитку та реформування гірничо-металургійного комплексу на період до 2012 року" передбачається два варіанти: орієнтація на імпорт промислового обладнання і технології за рахунок іноземних кредитів; інноваційно-інвестиційний шлях, спрямований на створення і впровадження сучасних технологій та обладнання [5].

Отже, визначено, що оптимальним шляхом розв'язання проблеми підвищення конкурентоспроможності металургійного комплексу є шлях інвестиційно-інноваційного розвитку, який забезпечує комплексний розвиток галузі за рахунок реалізації заходів, спрямованих на технічне оновлення виробництва, використання науково-технічного потенціалу, формування високотехнологічного виробництва.

Наук. керівн. Шумська Г. М.

Література: 1. Голубченко А. Морфологія і генезис гірничо-металургійного комплексу України [Електронний ресурс] / Голубченко А., Мазур В. – Режим доступу : <http://www.dt.ua>. 2. Регіональна економіка : підручник / Гавкалова Н. Л., Гіковата Н. К., Петряев О. О. та ін. ; за заг. ред. д.е.н. Н. Л. Гавкалової. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2011. – 464 с. 3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : <http://ukrstat.org/uk>. 4. Шикова Л. Аналіз розвитку гірничо-металургійного комплексу України на сучасному етапі [Електронний ресурс] / Шикова Л. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>. 5. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Державної цільової науково-технічної програми розвитку та реформування гірничо-металургійного комплексу на період до 2012 року" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://industry.kmu.gov.ua>.

УДК 330.132

Харечко Ю. А.

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

СТАН ВОДНИХ РЕСУРСІВ У ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Анотація. Досліджено водні ресурси та надано їх детальну характеристику у Харківській області з метою раціонального водокористування й водопостачання у регіоні. Підкреслено, що проблеми водопостачання у регіоні можна вирішити за рахунок більш широкого використання підземних вод.

© Харечко Ю. А., 2012



Аннотация. Исследованы водные ресурсы и представлена их детальная характеристика в Харьковской области с целью рационального водопользования и водопотребления в регионе. Подчеркнуто, что проблемы водоснабжения в регионе можно решить за счет более широкого использования подземных вод.

Annotation. Study and detailed characteristics of water and resource potential of Kharkiv region with the aim of rational water use and water consumption in the region have been presented. It's emphasized that the problems of water supply in the region can be solved due to the wider use of underwater.

Ключові слова: водні ресурси, водозабезпеченість, підземні води, водно-ресурсний потенціал.

Водні ресурси є невідмінною складовою частиною всього живого. Важко знайти таке природне тіло, яке не містило б у собі воду – вологу містять навіть каміння і вогненна магма. Покриваючи дві третини поверхні Землі, вода впливає практично на всі процеси, які відбуваються, адже вона є основою життя нашої планети. Для людини вода є більш цінним природним багатством, ніж вугілля, нафта, газ, залізо, тому що вона незамінна. Наслідком нераціонального використання водних ресурсів є їх дефіцит та надмірне забруднення. Саме тому на даний момент актуальним залишається питання використання нових джерел питної води, а саме ресурсів підземних вод.

У широкому тлумаченні під поняттям "водні ресурси" розуміють усі води нашої планети, що перебувають у вільному стані, тобто води поверхневого та підземного стоку, вологу в ґрунті, води гірських і покривних льодовиків, штучно створених водних об'єктів, океанічні, морські та атмосферні води [1].

На території Харківської області протікають 867 річок, з них 172 річки мають більше 10 км, у тому числі 6 річок середніх і одна велика – Сіверський Донець, розташовано 57 водосховищ, 2538 ставків, де зарегульовано 1 735,85 млн м³ води, а також 583 озери.

Харківська область є однією з найбільших областей України по території та населенню і в той же час має надзвичайно низьку забезпеченість водними ресурсами, а це 1,8 % від загальної кількості водних ресурсів України, та посідає 24 місце серед областей України. Ресурси поверхневих вод області за середньобігаторічними показниками складають 3,41 км³/рік. У маловодні роки такі показники дорівнюють 1,5 км³/рік, меженний стік у три рази менше середньорічного. Приблизна площа водного фонду становить 125 га і площа прибережних захисних смуг – близько 50 тис. га [2]. Найкращу водозабезпеченість на одного жителя мають Дворічанський (4,32 тис. м³/рік), Великобурлуцький (4,06 тис. м³/рік), Печенізький (37,6 тис. м³/рік), Вовчанський (3,43 тис. м³/рік), Шевченківський (3,21 тис. м³/рік) райони, а найгіршу – Чугуївський (1,07 тис. м³/рік), Красноградський (1,06 тис. м³/рік), Дергачівський (0,77 тис. м³/рік), Лозівський (0,71 тис. м³/рік) та Харківський (0,08 тис. м³/рік) [3].

За загальними запасами підземних вод область займає п'яте місце в Україні. До їх складу входять артезіанські та ґрунтові води. Загальні затверджені запаси підземних вод складають 385,50 млн м³. Ураховуючи дані за 2010 рік, найбільш прогнозно-експлуатаційні запаси підземних вод (у м³/добу) є у Балаклійському (663,6), Харківському (561,6) та Валківському (204) районах, найменші – у Шевченківському (26,2), Великобурлуцькому (37,7) та Борівському (39,8) районах [4].

Важливою частиною водних ресурсів Харківщини є мінеральні води, найбільш відомими з яких є води Харківсько-Верхньококівського горизонту. Їх бальнеологічна цінність пов'язана зі сприятливим поєднанням і співвідношенням основних компонентів: кремнієвої кислоти, вуглекислоти, кальцію, натрію, магнію з невеликим вмістом заліза і значним вмістом органічних речовин. У Харківській області діють санаторії, головним багатством яких є мінеральні води: "Рай-Оленівка", "Роща", "Бермінводи", "Березівські води" тощо. У наш час "Бермінводи" – добре організована бальнеологічна оздоровниця міждержавного значення. Курорт використовує три свердловини, головна із яких дає щосекундно майже сім літрів води. Розвідка лікувальних мінеральних вод у регіоні ще не закінчена, дослідження показали, що мінеральні джерела типу березівських є в багатьох регіонах Харківщини.

Водно-ресурсний потенціал є одним із найважливіших факторів регіонального розвитку. У Харківській області він складається з величини сумарного поверхневого стоку і запасів підземних вод, які можуть бути використані у процесі матеріального виробництва. Раціональне використання водних ресурсів, охорона водних систем від забруднення, виснаження, засмічення є найбільш важливим аспектом збереження води, яка становить важливу частину екосистеми.

Наук. керівн. Петряєв О. О.

Література: 1. Курганевич Л. П. Водний кадастр. Водний фонд України [Електронний ресурс] / Курганевич Л. П. – Режим доступу : <http://geoknigi.com>. 2. Державна екологічна інспекція в Харківській області. Водні ресурси [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ecoinsp.kharkov.ua>. 3. Клименко В. Г. Територіальні особливості водно-ресурсного потенціалу Харківської області / Клименко В. Г. // Вісник Харків. нац. ун-ту. – 2008. – № 824. – Вип. 29. Геологія – географія – екологія. – С. 127–130. 4. Жемерова Варвара. Водні ресурси Харківської області та соціально-географічні аспекти їх дослідження [Електронний ресурс] / Варвара Жемерова. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua.

Секція 2

"Ефективна діяльність підприємств як основа розвитку регіону"

УДК 005.32:331.101.3

Калина Т. В.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Визначено шляхи вдосконалення системи стимулювання персоналу на підприємстві.

Аннотация. Обозначены пути совершенствования системы стимулирования труда персонала предприятия.

Annotation. Ways of the stimulation system perfection of enterprise of personnel labour have been marked.

Ключові слова: стимулювання праці, внутрішня винагорода, методи стимулювання праці.

Термін "стимулювання" за час свого існування пройшов великий шлях від суто матеріального аспекту до глибшого визначення потреб людини. Під стимулюванням праці звичайно розуміють вплив на трудову поведінку працівника через створення особистісних значимих умов (трудова ситуація), що спонукають його діяти певним чином. Тим самим створюються, з одного боку, сприятливі умови для задоволення потреб працівника, з іншого – забезпечується трудова поведінка, необхідна для успішного функціонування підприємства, тобто відбувається своєрідний обмін діяльністю [1].

Мета даної роботи полягає в пошуці шляхів удосконалення системи стимулювання різних категорій персоналу підприємства.

Предметом даного дослідження є система стимулювання працівників на підприємстві.

Проблемами стимулювання праці на підприємстві займалися Ф. Хміль, А. Бурмістров, О. Виханський, Н. Туркулець, Н. Газенко, Н. Альберт, Бланк І. А.

Стимулювання праці – один із загальних способів соціального управління, впливу на поведінку, діяльність індивідів, соціальних груп, трудових колективів. Стимулювання й соціальний контроль містять у собі зовнішні спонування й елементи трудової ситуації. До них відносяться умови, що безпосередньо визначають заробітну плату, організацію й зміст праці тощо [1].

Мета стимулювання найманих робітників полягає в спонуканні працівника до якнайповнішого використання свого фізичного і розумового потенціалу у процесі здійснення покладених на нього обов'язків [2].

На жаль, у сучасних умовах на підприємствах України багато в чому втрачені такі стимули – реакції до праці, які формують у людини відчуття внутрішньої задоволеності (інтерес до самого процесу праці, причетність до загальної справи). Для більшості українських робітників велике значення має матеріальне стимулювання. Аналіз літератури показує, що на підприємствах у даний час основними проблемами в механізмі матеріального стимулювання найманих робітників є: недостатня гнучкість механізму формування оплати праці, його нездатність реагувати на зміни в ефективності та якості праці окремого працівника; відсутність справедливої оплати праці керівників, фахівців і службовців; негативне відношення персоналу до розміру оплати їх праці і до існуючої системи оплати [3].

Проте сьогодні, аналізуючи періодичну літературу, можна сказати, що через складну економічну ситуацію дуже важко встановити високу заробітну платню, тому слід розвивати систему нематеріального стимулювання. Внутрішня винагорода – це задоволення, що отримується людиною від роботи, від пошани з боку колег, від причетності до колективу [4].

На своєму робочому місці кожен бажає показати, на що він здатний і що він значить для інших, тому необхідно визнавати працю кожного окремого працівника. Також більшість людей прагне в процесі роботи одержати нові знання. Тому так необхідно надати підлеглим можливість навчатися й розвивати їх творчі можливості.



Поруч з тим кожна людина прагне успіху. Успіх – це реалізовані цілі, для досягнення яких співробітник застосував максимум зусиль. Успіх без признання призводить до розчарування, вбиває ініціативу. Однак цього не станеться, якщо підлеглим, які дісталися успіху, надавати додаткові права, підвищити їх у службовій діяльності.

Отже, нематеріальне заохочення працівників також має велике значення. При застосуванні правильної політики стимулювання керівник підприємства має змогу створити колектив з високоосвічених і досвідчених працівників, які будуть продуктивно працювати для здійснення цілей підприємства [5].

На думку автора, до додаткових методів стимулювання можна віднести: соціальні програми (оплачені відпустки, медичне страхування, заміські виїзди для службовців та їх сімей); залучення персоналу відсотками до участі в прибутку; допомога в підвищенні освіти, профпідготовці та перепідготовці; використання гнучкого графіка робочого часу – такий захід буде працювати тільки в тому випадку, якщо індивіди, які працюють за гнучким графіком, заслуговують довіри і відповідальні.

Упровадження нових методів стимулювання та розв'язання існуючих проблем, які стоять перед підприємствами при вирішенні питань про оплату праці, має здійснюватися з використанням українського і зарубіжного досвіду.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Газенко Н. Мотивація персоналу в умовах економічної кризи / Газенко Н. // Управління персоналом. – 2002. – № 7. – С. 23–25. 2. Самойлов И. Премирование и материальное стимулирование / Самойлов И. // Экономика и жизнь. – 2006. – С. 11–13. 3. Хміль Ф. І. Менеджмент / Хміль Ф. І. – К. : Вища школа, 1995. – С. 171–173. 4. Бланк И. А. Материальное стимулирование работников / Бланк И. А. // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 2. – С. 10–12. 5. Туркулец Н. Делегирование полномочий : инструмент мотивации сотрудников / Туркулец Н. // Кадровый менеджмент. – 2003. – № 6. – С. 65–69.

Панюта В. С.

УДК 658

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ

Анотація. Розкрито сутність тайм-менеджменту та обґрунтовано його роль у підвищенні ефективності використання робочого часу менеджера. Визначено причини втрати часу та запропоновано рекомендації щодо ефективного управління робочим часом.

Аннотация. Раскрыта сущность тайм-менеджмента и обоснована его роль в повышении эффективности использования личного времени менеджера. Определены причины потери времени и предложены рекомендации по эффективному управлению рабочим временем.

Annotation. The article explores the nature and value of time management, its role in enhancing the efficiency of personal time of the company manager, the reasons for loss of time are stated and effective ways of time management are proposed.

Ключові слова: тайм-менеджмент, втрата часу, робочий час.

У сучасних умовах господарювання одним з найважливіших аспектів щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства виступає вдосконалення організації праці на робочому місці. Неможливо переоцінити роль менеджера у цьому, адже кожен спеціаліст повинен бути готовим до самостійної роботи в екстремальних ситуаціях, вчасно реагувати на зміни ринку, спілкуватись із зарубіжними колегами на високому професійному рівні, мати належний інтелектуальний рівень тощо. Для успішного виконання цих обов'язків управлінець має комплексно підходити до процесу використання трудових ресурсів, створювати сприятливі умови впливати на рівень продуктивності праці. Це можливо досягти за допомогою принципів тайм-менеджменту. Все зазначене вище зумовлює актуальність обраної теми дослідження.

© Панюта В. С., 2012



Питання раціонального використання робочого часу є предметом досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, а саме: Архангельського Г. А. [1], І. Примака [2], Граніна Д. М. [3], Кочнева І. А. [4] та ін. Але деякі аспекти тайм-менеджменту та його особливості в реаліях українського ринку потребують подальшого аналізу.

Метою дослідження є аналіз причин постійної втрати часу та визначення основних принципів регулювання робочого процесу задля досягнення високих результатів у функціонуванні підприємства.

Поставлена мета передбачає розв'язання таких завдань: дати визначення поняттю "тайм-менеджмент", розглянути принципи тайм-менеджменту та визначити його ключові аспекти.

Проаналізувавши наукову літературу [1 – 9], можна зробити такі висновки:

задля ефективного використання часу потрібно встановити величину втрат робочого часу й виявити причини, що викликають у людини ці втрати;

один з найважливіших компонентів тайм-менеджменту є визначення пріоритетності виконання планових завдань;

тайм-менеджмент, або управління часом, – це система, спрямована на узгодження своїх дій із часом [1];

у результаті впровадження тайм-менеджменту робочий час буде ефективнішим;

тайм-менеджмент стосується не лише організації робочого часу, а й обстановки робочого місця, спілкування з колегами по роботі й багатьох інших чинників, які можуть впливати на певний час;

менеджер має використовувати методи гнучкого планування без жорстких параметрів часу, орієнтуватися, реагувати на зміну ситуацій і не заганяти себе в жорсткі рамки плану;

менеджер має вміти збалансувати як роботу за планом, так і спонтанність при наявності якихось збоїв у запланованому [2];

до основних принципів тайм-менеджменту належать: принцип Ейзенхауера, ABC-аналіз, принцип Паркінсона, принцип "полотна пилки":

- за принципом Ейзенхауера важливість і терміновість справ – поняття невизначене. Необхідно розділити справи на чотири щаблі важливості: терміново важливо, терміново неважливо, нетерміново важливо, нетерміново неважливо. Важливі та термінові справи потрібно робити самому, не відкладаючи. справи нетермінові, але важливі необхідно робити, хоча зазвичай саме для них і не вистачає часу [3]. справи термінові, але неважливі можна делегувати, скорочувати, виключати;

- у ABC-аналізі справи поділяються на три типи: важливі, неважливі та інші. Коли ми плануємо день, ми повинні включити в нього обов'язково справу А, кілька справ В і намагаємося виключити справи С [4];

- принцип Паркінсона установлює, що робота займає весь відведений на неї час;

- принцип "полотна пилки" розкриває зниження продуктивності через постійні перешкоди.

Потрібно розробити ідеальне співвідношення між роботою та відпочинком, для цього всі однотипні справи слід скомпонувати в загальні блоки діяльності[5];

успішний тайм-менеджмент передбачає дотримання порядку, тобто визначення для кожної речі свого місця [6];

за рахунок тайм-менеджменту можливо досягти більш швидкої та продуктивної роботи, скоротити витрати часу на непотрібні і зайві операції, покращити мікроклімат у колективі тощо [7];

в умовах функціонування українських підприємств потрібно значну увагу приділяти менталітету працівників, тобто використовувати жорсткий контроль за дотриманням прийнятих положень тайм-менеджменту [8].

Отже, завдання тайм-менеджменту полягає в тому, щоб у процесі роботи менеджер міг отримати об'єктивну картину використання свого часу. Людина повинна прагнути до правильного розподілу часу відповідно до особистих інтересів та інтересів роботи. Крім того, успішне втілення в роботі принципів ефективного використання часу залежить, насамперед, від самої людини і від її бажання працювати раціонально. Якщо людина зможе правильно організувати свою працю, правильно використовувати свій час, тобто раціонально управляти собою і своїми діями, то вона зможе успішно управляти й іншими людьми.

Наук. керівн. Чистякова А.В.

Література: 1. Блай Р. С. 101 способ заставить каждую секунду работать на Вас / Блай Р. С. – Ростов н/Д : Феникс, 2006. – 180 с. 2. Гамидуллаев Б. Н. Экономия времени и показатели ее оценки в процессах управления предприятием / Гамидуллаев Б. Н. – Пенза : Академия, 1997. – 78 с. 3. Гранин Д. М. Искусство планирования времени или Жизнь без стресса / Гранин Д. М. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2004. – 150 с. 4. Балабанова Л. В. Организация праці менеджера : навч. посібник / Балабанова Л. В., Сардак О. В. – К. : Професіонал, 2004. – 304 с. 5. Виноградський М. Д. Организация праці менеджера : навч. посібн. / Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. – К. : Кондор, 2002. – 518 с. 6. Гастев А. К. Публицистическая литература. Как надо работать. – М., 1966. – 45 с. 7. Мерзлякова Е. А. Эффективный тайм-менеджмент для офисного работника / Мерзлякова Е. А. – СПб. : Питер, 2007. – 264 с. 8. Кабанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / Кабанов А. Я., Дуракова И. Б. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 447 с.

Студент 1 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

РОЗВИТОК КРОС-КУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Анотація. Запропоновано рекомендації щодо підвищення якості крос-культурного управління на підприємствах України в умовах поглиблення інтеграції країни в міжнародні економічні процеси.

Аннотация. Предложены рекомендации по повышению качества кросс-культурного управления на предприятиях Украины в условиях углубления интеграции страны в международные экономические процессы.

Annotation. Recommendations to improve the quality of cross-cultural management at the enterprises of Ukraine in terms of deepening the country's integration into international economic processes are proposed.

Ключові слова: крос-культурний менеджмент, комунікації, інтеграція.

У сучасному динамічному середовищі особливо гостро відчувається значний вплив глобалізації, інтернаціоналізації та інтеграційних процесів, які охоплюють весь світ. Все більш актуальною стає проблема вивчення культурних особливостей, менталітету окремих національностей та їх впливу на процес розвитку системи крос-культурного менеджменту, оскільки культура кожного народу є первинною до її економіки, політики, права та моралі. Більш гостро постає питання важливості впровадження крос-культурного менеджменту на підприємствах України, які працюють у сфері міжнародного бізнесу, особливо враховуючи її євроінтеграційний курс та участь у роботі міжнародних економічних організацій.

Тому необхідно сприяти посиленню інтеграції України в міжкультурні відносини з іншими країнами з метою використання переваг об'єднаного ринку, створення сприятливих зовнішніх умов для національного розвитку, зміцнення міжнародних переговорних позицій країни з економічних питань, обміну досвідом ринкових реформ і підтримки національної промисловості та сільського господарства. Поглиблений аналіз існуючих національних і зарубіжних теоретичних розробок у сфері крос-культурного управління надає змогу досягти поставленої мети. Зараз в Україні мало уваги приділяється аспектам впровадження сучасного світового досвіду в цій галузі в ділову практику вітчизняних підприємств [1].

Метою даної статі є розробка напрямків розвитку крос-культурного менеджменту на вітчизняних підприємствах.

Для виконання поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: вивчити теоретичні основи та сучасний світовий досвід використання крос-культурного менеджменту на підприємствах; проаналізувати проблеми та особливості впровадження крос-культурних аспектів у системі менеджменту підприємств України; обґрунтувати пропозиції щодо підвищення ефективності міжкультурних комунікацій підприємства в умовах міжнародного бізнесу.

Існує ряд проблем, з якими стикається менеджер мультинаціональної фірми в повсякденній роботі і які суттєво залежать від культурного фону: мовні бар'єри, невербальне спілкування (жести, емоційність розмови, міміка, пози), сприйняття (через призму своєї культури), стереотипи, обставини часу і місця, етика, етноцентризм (переконання в перевазі своєї нації). Щоб їх вирішити, менеджер повинен знати національні особливості країни співробітника чи ділового партнера [2; 3].

Для вирішення цих проблем необхідно створити центри сприяння міжнародному бізнесу, що будуть надавати послуги в галузі крос-культурного менеджменту. В таких центрах будуть працювати спеціалісти із соціокультурних питань, професійні психологи, аудитори, економісти, менеджери, та інші фахівці в галузі зовнішньоекономічної діяльності. Їх послугами можуть користуватись власники та менеджери підприємств, які вже є учасниками міжнародних економічних відносин або збираються ними стати.

Клієнти центрів зможуть отримувати інформацію щодо особливостей тієї чи іншої культури та специфіки ведення бізнесу в цій країні. Вивчивши особливості діяльності, якою займається клієнт, працівники центру запропонують йому відповідну організаційну структуру, систему мотивації, методи планування, прийняття рішень та вирішення конфліктних ситуацій і допоможуть розробити механізм ефективного крос-культурного менеджменту. Діяльність таких центрів також передбачатиме надання консультацій іноземним інвесторам щодо специфіки ведення бізнесу в українській діловій культурі, що дозволить збільшити приплив іноземних інвестицій в Україну.



Таким чином, запропонований підхід до впровадження в українську ділову практику кросс-культурного аспекту управління сучасними підприємствами допоможе українським бізнесменам ознайомитись з моделями поведінки представників різних національностей, що без сумніву надасть їм упевненості в спілкуванні та зменшить ризик помилок у роботі в мультинаціональному середовищі. Успішне співробітництво з іноземними партнерами буде сприяти втіленню досвіду і технологій розвинутих країн, розвитку національного виробництва, а також припливу іноземних інвестицій.

Наук. керівн. Петряев О. О.

Література: 1. Костин А. И. Кросс-культурный менеджмент и политическая среда в условиях глобализации экономики / А. И. Костин, И. А. Костина // Вестник Московского университета. Сер. 12 : Политические науки. – 2005. – № 1. – С. 103–131. 2. Сравнительный менеджмент : учебное пособие / под ред. С. Пивоварова. – СПб. : СПб ГУП, 2006. – 368 с. 3. Бунина В. Г. Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация : учебное пособие / В. Г. Бунина. – М. : ГУУ, 2008. – 128 с.

УДК 005.591.6:005.332.4

Кальченко О. П.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ЗБІЛЬШЕННЯ ІННОВАЦІЙ ЯК КРИТЕРІЙ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Розглянуто проблему недостатнього розвитку інноваційних процесів на підприємствах. Запропоновано шляхи підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств за допомогою нововведень.

Аннотация. Рассмотрена проблема недостаточного развития инновационных процессов на предприятиях. Предложены пути повышения конкурентоспособности отечественных предприятий с помощью нововведений.

Annotation. The problem of lack of innovation at enterprises is considered. Ways of improving the competitiveness of domestic enterprises through innovation are proposed.

Ключові слова: інновації, конкурентоспроможність, інноваційний процес.

Сьогодні в Україні здійснюється ряд економічних реформ. Нова економічна система характеризується зміною основних конкурентних переваг, які дозволяють господарюючим суб'єктам виживати і розвиватися у зовнішньому середовищі. Це виявляється, передусім, у розширеному інвестуванні інноваційних процесів.

Питання інноваційного розвитку промислового підприємства розглядали такі вітчизняні та закордонні вчені, як: Л. Антонюк, Ю. Бажал, Верещагіна Г. В. [1], Л. Водачек, О. Волков, А. Гальчинський, В. Гриньова [2], В. Геєць, Р. Уотерман.

Метою статті є аналіз інноваційних процесів та їх вплив на забезпечення високої конкурентоспроможності підприємства.

Головною передумовою ефективності інноваційного процесу на підприємстві є гармонізація стосунків між людьми – учасниками інноваційної діяльності, створення і підтримка сприятливого виробничого і психологічного клімату, наявність у персоналу мотивації до творчості [3]. Підприємство, яке націлене максимально ефективно використовувати своїх працівників, створює всі умови для найбільш повної віддачі працівників роботі та інтенсивному розвитку їх потенціалу [4].

Розвиток економіки держави залежить від ефективної діяльності та продуктивності праці підприємств, тобто необхідно підтримувати їх конкурентоспроможність на ринку шляхом введення інновацій, що надані в таблиці.

Інновації підтримки конкурентоспроможності на ринку

Тип інновацій	Суть інновацій
Економічні	Застосування нових методів управління наукою, виробництвом шляхом реалізації функцій планування і прогнозування, фінансування, ціноутворення, мотивації та оплати праці
Технологічні	Застосування нових продуктів, технології, устаткування, обладнання, структурних матеріалів та ін.
Екологічні	Розробка нових джерел енергії, безпечних систем переробки відходів, застосування екологічно чистої та економічно вигідної сировини й матеріалів
Соціальні	Організація професійної підготовки і постійного підвищення кваліфікації персоналу, стимулювання його творчої діяльності, професійної конкуренції, створення комфортних умов праці
Організаційні	Застосування нових методів і форм організації праці та усіх видів діяльності підприємств

На думку автора, щоб стимулювати інноваційну активність вітчизняних підприємств, необхідно, перш за все, звернути увагу на матеріальне заохочення кадрів.

Прикладом стимулювання інноваційного розвитку є впровадження податкових пільг та інвестиційних кредитів у США, Німеччині, Великій Британії та Італії [5]. У свою чергу, Україні слід взяти до уваги досвід провідних країн світу, які змогли швидко відновити економіку після кризи за допомогою інноваційних реформ. Таким чином, можна досягнути високого рівня розвитку національної економіки, застосовуючи основні напрямки інноваційної активності підприємств.

Основою механізму інноваційної діяльності є прибуток. Зменшення прибутку породжує стимули до інновацій. Висока норма одержуваного прибутку на підприємстві не сприяє створенню в нього стимулу до зміни стійкого, прибуткового виробництва, тобто для ефективного функціонування інноваційної діяльності необхідні не тільки високі витрати на наукову та освітню діяльність, а й конкурентоспроможний підприємницький сектор та інтеграція в глобальну інноваційну систему. Також для забезпечення інноваційного розвитку підприємства необхідно чітко уявляти специфіку праці персоналу, його формування і методи управління ним на основі аналізу психологічних особливостей співробітників.

Наук. керівн. Грузд М. В.

Література: 1. Верещагіна Г. В. Інноваційний менеджмент : конспект лекцій / Г. В. Верещагіна. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 228 с. 2. Гриньова В. М. Організаційні проблеми інноваційної діяльності на підприємствах : монографія / Гриньова В. М., Власенко В. В. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 200 с. 3. Управління інноваційною діяльністю : монографія / під ред. О. М. Ястремської та Г. В. Верещагіної. – Х. : ФОП Павленко О. Г. ; Вид. ХНЕУ, 2010. – 404 с. 4. Аксенова И. В. Разработчики инновационной продукции как составляющая конкурентоспособности предприятия / Аксенова И. В. // Бизнес Информ. – 2008. – № 11. – С. 164–166. 5. Федуллова Л. І. Інноваційна економіка : підручник / Федуллова Л. І. – К. : Либідь, 2008. – 480 с.

Дурасова Є. О.

УДК 330.322:338(477)

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ УКРАЇНИ

Анотація. Розглянуто поняття інвестиційного клімату, проведено аналіз факторів, що впливають на обсяги залучення іноземних інвестицій. Запропоновано заходи щодо поліпшення інвестиційного клімату в Україні.

Аннотация. Рассмотрено понятие инвестиционного климата, проведен анализ факторов, которые влияют на объемы привлечения иностранных инвестиций. Предложены мероприятия по улучшению инвестиционного климата в Украине.

Annotation. The article reviews the concept of investment climate, analyses factors that affect the volumes of foreign investment. Measures for improving the investment climate in Ukraine are determined.

Ключові слова: інвестиції, інвестиційний клімат, інвестиційна діяльність, іноземні інвестиції.

Одним із домінуючих факторів розвитку України в сучасних умовах є інвестиції. Від ефективності їх використання залежать стан виробництва, рівень технічного оснащення підприємств і можливість розв'язання соціальних та екологічних проблем економіки. Характер інвестиційних процесів, їх інтенсивність та результативність, а також управління ними залежать від інвестиційного клімату, що сформувався в державі. Тож це питання є стратегічним для України.

Інвестиційний клімат розглядався такими провідними економістами, як О. Амоша, І. Бланк, О. Герасимчук, С. Гуткевич, М. Денисенко, О. Завгородня, А. Кузнєцова, М. Мельник, А. Музиченко, Ю. Лукашина, А. Пересада, Л. Рахлін, І. Сазонець, В. Тарасович, О. Яковлева, А. Яценко та ін.

Метою даного дослідження є оцінка інвестиційного клімату України та визначення напрямів його подальшого розвитку.

Інвестиційний клімат – це сукупність політичних, соціально-економічних, фінансових, соціально-культурних, організаційно-правових і географічних факторів, які притаманні певній країні і визначають привабливість її для іноземного інвестора [1].

Проблемі покращення інвестиційного клімату на державному рівні увага приділяється ще з 1991 року. На сьогодні в Україні вже створено правове поле для здійснення інвестиційної діяльності, розроблено законодавство, в якому містяться понад 100 правових і нормативних документів (законів, постанов, указів, положень, інструкцій). У діючому законодавстві існує низка недоліків, пов'язаних з відсутністю регуляційних визначень та меж інвестиційної діяльності: не встановлений кваліфікаційний мінімум іноземних інвестицій, не визначений процес отримання прав власності на землю іноземними інвесторами, не зазначені методи страхування іноземного капіталу тощо. Найгострішими проблемами виступають непрозорість системи реєстрації та можливість викривлення відомостей про акціонерів, розмивання капіталу внаслідок додаткових емісій акцій, блокування проведення зборів акціонерів тощо [2].

Вагомим критерієм привабливості інвестиційного середовища держави є величина державного боргу. Україна є кредитозалежною державою. За станом на початок 2011 року вона потрапила до списку 18 країн, котрим загрожує дефолт. Це пов'язано з тим, що для повернення коштів за своїми зобов'язаннями держава залучає нові джерела, збільшує свої вже існуючі борги. Подібна тенденція до зростання державного боргу свідчить про нераціональність використання інвестованих коштів, оскільки не відбувається процес створення додаткових благ, а отримані кошти використовуються в непродуктивних цілях.

Окрім ВВП як показника економічного зростання та інфляції, стан інвестиційного клімату в Україні також характеризують обсяги інвестицій в основний капітал. Обсяги залучення інвестицій в основний капітал підприємств України у I півріччі 2011 року становлять 65,1 млрд грн, тобто 115,9 % до відповідного періоду 2010 року. Провідними сферами за обсягами залучення інвестицій в основний капітал залишаються: промисловість, операції з нерухомим майном, оренда та надання послуг підприємцям, діяльність транспорту і зв'язку [3].

Негативний міжнародний імідж України склався внаслідок відсутності масових "успішних" інвестиційних історій, які б могли слугувати засобом реклами національного інвестиційного клімату. В останні роки країна стала активно формувати сприятливий інвестиційний імідж через організацію та участь у міжнародних виставках, ярмарках, інвестиційних проектах і т. д. Так, наприклад, Україна приймає Європейський чемпіонат з футболу "Євро-2012".

Отже, за наявних тенденцій пріоритетними напрямками регулювання інвестиційної сфери повинні стати такі, як відхід від експорторієнтованої, боргонакопичувальної моделі економічних відносин, концентрація наявних ресурсів на пріоритетних напрямках розвитку економіки, забезпечення пріоритетного виділення кредитних ресурсів на пільгових умовах рефінансування банкам, які кредитують високоефективні інвестиційні проекти.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Мельничук Н. Аналіз інвестиційного клімату в Україні та перспективи його розвитку / Н. Мельничук // Економічний аналіз. – 2011. – № 8. – С. 135–138. 2. Іваночко С. Чинники формування інвестиційного клімату в Україні / С. Іваночко // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21. – С. 143–151. 3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Анотація. Розглянуто необхідність антикризового управління в сучасних умовах господарювання. Розкрито економічну сутність антикризового управління підприємством.

Аннотация. Рассмотрена необходимость антикризисного управления в современных условиях хозяйствования. Раскрыта экономическая сущность антикризисного управления предприятием.

Annotation. Necessity of anti-recessionary management for modern conditions of managing is considered. The economic essence of anti-recessionary management of business is revealed.

Ключові слова: криза, фінансовий стан підприємства, антикризове управління, банкрутство, фінансова стабілізація.

Сучасний розвиток України характеризується кризовими явищами як в економіці країни, так і в розвитку окремих її регіонів, галузей, у діяльності деяких суб'єктів господарювання, які спричинені впливом тривалої світової фінансової кризи. Найбільш істотне значення в такій ситуації має подолання кризового стану на підприємствах, які складають первинну ланку економіки держави.

У зв'язку з цим розробка механізмів антикризового управління підприємством в умовах нестабільного економічного середовища є актуальним науковим завданням, що вимагає ретельного і глибокого дослідження.

Дослідженням проблем антикризового управління присвячені праці вітчизняних та зарубіжних економістів: Бланка І. О., Мороза О. В., Скібіцького О. М., Терещенка О. О., Черепа А. В., Річардсона У. Б., Хіта Р. Б., Кашкіна Б. К., Блінова А. В., Захарова Г. В., Большакова А. М. та ін.

Метою даної роботи є уточнення визначення поняття антикризового управління та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності антикризового управління підприємством.

Антикризове управління підприємством у провідних компаніях країн із розвинутою ринковою економікою є невід'ємним елементом єдиної системи управління підприємством і становить систему заходів, спрямованих не тільки на вихід підприємства з кризи та його оздоровлення, але й на запобігання входження в таку ситуацію. Процес антикризового управління в таких компаніях проводиться постійно: починаючи зі створення компанії і протягом усіх наступних життєвих циклів підприємства [1].

Антикризове управління – це ефективний менеджмент, який дає можливість вивести підприємство з кризи; це комплексна система заходів, яка спрямована на запобігання кризи та забезпечення умов, які б ліквідували передумови та наслідки її появи через прогнозування соціально-економічного розвитку підприємства і реалізацію антикризової стратегії для зміцнення конкурентних позицій суб'єкта господарювання у ринковому середовищі [2].

Основні відмінності, що притаманні антикризовому управлінню, полягають у такому:

- 1) специфічність мети здійснення – збереження підприємства як господарюючого суб'єкта та відновлення його життєздатності;
- 2) використання специфічного управлінського інструментарію, тобто засобів та прийомів управлінського впливу;
- 3) підвищена ризикованість управлінських рішень, що приймаються та реалізуються, у зв'язку з високим ступенем нестійкості (напруження) господарської системи;
- 4) використання інноваційних рішень, креативного підходу до визначення типу поведінки в кризовій ситуації та пошуку шляхів виходу з неї.

Головною метою антикризового управління є забезпечення стабільного розвитку підприємства, впевненого положення на ринку та стійкого фінансового стану при будь-яких економічних, політичних, соціальних ситуаціях у країні [3].

Відправним етапом підвищення ефективності антикризового управління є визначення системи цілей, які мають бути досягнуті. Такими цілями повинні визнаватися такі (подаються за ієрархією значущості):

- виведення підприємства зі стану юридичного банкрутства;
- недопущення ініціювання банкрутства підприємства;
- локалізація кризових явищ;
- фінансова стабілізація підприємства;

запобігання повторенню кризи;
моніторинг життєздатності та реалізація профілактичних заходів.
Таким чином, у результаті проведеного дослідження обґрунтовано необхідність підвищення ефективності антикризового управління, що сприяє оздоровленню, розвитку підприємства та підвищенню рівня його конкурентоспроможності в сучасних умовах господарювання.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Штангрет А. М. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. / Штангрет А. М. – К. : Знання, 2007. – 335 с. 2. Череп А. В. Управління підприємством в умовах кризи / Череп А. В., Северина С. В. // Економічний простір. – 2010. – № 37. – С. 6–7. 3. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством : [навч. посіб.] / Лігоненко Л. О., Тарасюк М. В., Хіленко О. О. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 377 с.

УДК 005.952.2

Карашук І. В.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Анотація. Розглянуто сутність кадрової політики підприємства. Визначено основні шляхи підвищення ефективності кадрової політики підприємства в сучасних умовах господарювання.

Аннотация. Рассмотрена сущность кадровой политики предприятия. Определены основные пути повышения эффективности кадровой политики предприятия в современных условиях хозяйствования.

Annotation. The essence of personnel policy of the enterprise is considered. The basic ways of increase of efficiency of personnel policy of the enterprise under modern conditions of managing are defined.

Ключові слова: кадрова політика, підприємство, персонал, керівник, трудові ресурси, кадрове регулювання.

Головним елементом усієї системи управління є персонал, який одночасно може виступати як об'єктом, так і суб'єктом управління. Реалізація цілей і завдань управління персоналом здійснюється через кадрову політику. Якщо в умовах командно-адміністративної системи це завдання розглядалося як другорядне, то при переході до ринку проблема розробки ефективної кадрової політики стала актуальною і вийшла на перший план, а в її вирішенні є зацікавленим кожне підприємство.

Питання, пов'язані з кадровою політикою підприємств України, є предметом дослідження таких вчених, як: О. Антипов, В. Гриньова, Г. Дібніс, О. Крушельницька, Д. Мельничук, В. Пономаренко та ін.

Метою даного дослідження є вивчення сутності кадрової політики підприємства і визначення шляхів підвищення її ефективності.

Кадрова політика підприємства – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи. Кадрова політика визначає генеральний напрям і основи роботи з кадрами, загальні та специфічні вимоги до них. Її основною метою є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці [1].

Цільове завдання кадрової політики підприємства може бути вирішене по-різному, при цьому існують такі альтернативні варіанти: звільняти працівників або зберігати; якщо зберігати, то яким шляхом; проводити підготовку працівників самостійно або шукати тих, хто вже має необхідну підготовку; проводити набір персоналу із зовнішніх джерел або перенавчати працівників, які підлягають звільненню з підприємства; проводити додатковий набір персоналу або задовольнятися існуючою кількістю за умови більш раціонального її використання; вкладати гроші у підготовку "дешевих", але вузькоспеціалізованих працівників, або "дорожчих", але маневрених тощо [1].



З розвитком і ускладненням виробництва, прискоренням науково-технічного прогресу змінюються вимоги до кадрів. Підвищуються вимоги до загальноосвітньої, економічної, технічної, технологічної підготовки робітників та службовців, до рівня їхньої кваліфікації. Виникають питання раціонального використання трудових ресурсів, оптимальної оцінки діяльності кадрів. Оскільки зазначені напрямки управлінської діяльності відносяться до сфери кадрової роботи, то одночасно розширюються функції кадрових служб підприємств.

Значну частину кадрової роботи на підприємстві ведуть безпосередньо керівники. Саме керівник зобов'язаний організувати роботу кадрових служб з підбору і розміщення кадрів так, щоб забезпечити виконання завдань, що стоять перед підприємством.

З огляду на накопичений досвід, основні напрямки активної кадрової політики повинні включати [2]:
підготовку та перепідготовку кадрів;

проведення атестації керуючих працівників, спеціалістів та службовців, результати якої використовуються з метою забезпечення відповідності кадрів до зростаючих вимог;

роботу з резервом кадрів;

систематичну оцінку кадрів.

Відтворення та навчання трудових ресурсів – це дві складові процесу формування кадрового потенціалу, які визначають ефективність використання даного потенціалу. В Україні система відтворення, навчання та підвищення кваліфікації кадрового потенціалу вимагає серйозних капіталовкладень. На відміну від вітчизняної практики, в розвинутих країнах затрати на кадрове регулювання, перепідготовку та навчання кадрів розглядають як капітальні вкладення, а не як витрати [3].

Отже, сучасні умови господарювання потребують усвідомлення того факту, що людина стає одним з основних елементів суспільного виробництва. Економічна ефективність будь-якого підприємства прямо залежить від того, наскільки ефективно реалізується творчий потенціал працівників, мобілізуються всі їхні можливості, раціонально організується трудовий процес.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Чубукова О. Підвищення кваліфікації кадрів підприємства в умовах невизначеності / Чубукова О., Шацька З. // Актуальні проблеми економіки. – 2008 – № 4. – С. 171–178. 2. Заюков І. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві / Заюков І., Коваль Н. // Економіка України. – 2008. – № 6. – С. 80–87. 3. Щокін Г. Теорія кадрової політики : монографія / Щокін Г. – К. : МАУП, 1997. – 176 с.

Беженарь О. А.

УДК 005.956.2

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

МЕТОДЫ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. Рассмотрена сущность процесса высвобождения персонала. Проанализированы и классифицированы методы осуществления процесса высвобождения персонала.

Анотація. Розглянуто сутність процесу вивільнення персоналу. Проаналізовано та класифіковано методи здійснення процесу вивільнення персоналу.

Annotation. In the article the essence of personnel freeing process is considered. The methods of realization of process of personnel freeing are analysed and classified.

Ключевые слова: персонал, процесс высвобождения персонала, методы высвобождения, увольнение.

Сложившаяся сегодня в государстве экономическая и политическая ситуация сформировала неопределенность перспектив для бизнеса, а также неблагоприятные условия для его развития. В результате появляется необходимость экономить, осуществлять вынужденную меру по высвобождению персонала, который является важнейшим ресурсом в деятельности предприятия. Данное мероприятие является довольно рискованным для предприятия с точки зрения финансовых затрат, связанных с данной процедурой, конфликтности, ухудшения психологического климата в коллективе, а также потери репутации и имиджа самого предприятия.

Исследованием вопроса высвобождения персонала в своих работах занимались такие ученые и специалисты в области менеджмента организаций, как: Балабанова Л. В., Базаров Т. Ю., Егоршин А. П., Еремина Б. Л., Колот А. М., Одегов Ю. Г. и др.

© Беженарь О. А., 2012



В результате значительных изменений, которые происходят в экономике Украины, вопрос выбора метода высвобождения персонала с целью минимизации рисков для предприятия является актуальным и требует более детального исследования.

Высвобождение персонала представляет собой процесс увольнения или отстранения от работы на длительный срок одного или большого числа работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально-квалификационного состава [1].

Высвобождение персонала классифицируется по степени добровольности ухода работника из организации. По этому критерию можно выделить четыре вида увольнений:

увольнение по инициативе работника: смена работы, переезд, декретный отпуск, поступление на учебу либо же ухудшение социально-психологического климата, конфликт внутри коллектива, изменение условий труда и пр.;

увольнение по инициативе работодателя: применение новых технологий, реструктуризация предприятия, нарушение трудовой дисциплины работником либо кризис, банкротство, уход с рынка; выход на пенсию;

по обстоятельствам, независящим от работодателя и работника: арест, смерть работника, уход в армию, инвалидность и пр. [2].

Выделены два типа методов высвобождения персонала:

директивные методы – методы, при которых принятие решения о высвобождении работников принимается администрацией организации [3; 4];

недирективные методы – это методы, связанные с доведением до индивидуального сознания каждого сотрудника мысли о необходимости не оставаться в организации [5].

В последние дни работы увольняющихся по собственной инициативе сотрудников необходимо проводить так называемое "выходное интервью". Его целью, с одной стороны, является психологическая поддержка работников, покидающих организацию, с учетом возможной перспективы повторного будущего сотрудничества, с другой – выяснить у увольняемого сотрудника истинные причины увольнения, оценить различные аспекты производственной деятельности (психологический климат, стиль руководства, перспективы роста, объективность деловой оценки и оплаты труда и т. д.) [3; 6].

Таким образом, необходимо всегда помнить, что персонал – это важнейший ресурс, без которого предприятие неспособно эффективно осуществлять деятельность. Поэтому всем процессам, протекающим внутри организации и касающимся непосредственно каждого отдельно взятого работника и всего персонала в целом, следует относиться внимательно. Также и процесс высвобождения должен осуществляться с минимальными дальнейшими материальными и моральными сложностями как для высвобожденных сотрудников, так и для предприятия с целью сохранения хорошей деловой репутации. В связи с этим рационально выбранный метод высвобождения в совокупности с корректным отношением к увольняемому сотруднику позволит сохранить его лояльность к бывшему работодателю.

Научн. рук. Кожанова Е. Ф.

Литература: 1. Коняева А. Аутплейсмент как инструмент управления процессом высвобождения персонала / Коняева А. // Менеджмент по персоналу – 2009. – № 1/2. – С. 50–62. 2. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов / Егоршин А. П. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с. 3. Балабанова Л. В. Организация праці менеджера : підручник / Балабанова Л. В., Сардак О. В. – К. : Професіонал, 2007. — 416 с. 4. Козлов В. Умное увольнение [Электронный ресурс] / Козлов В., Шамолин М., Папенко С. // Вестник McKinsey. – 2003. – № 3. – Режим доступа : <http://www.vestnikmckinsey.ru>. 5. Управление персоналом / под ред. Базарова Т. Ю., Еремина Б. Л. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. 6. Чуйкова С. Г. Кадровые сокращения: классификация методов / Чуйкова С. Г. // Менеджмент России и за рубежом. – 2005. – № 1. – С. 46–49.

УДК 005.51:005.21

Галушкин І. О.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Анотація. Розглянуто сутність і особливості стратегічного планування на підприємствах. Систематизовано принципи і методи формування планів розвитку підприємств.

© Галушкин І. О., 2012

SI

"Управління розвитком", №6(127)2012



Аннотация. Рассмотрены сущность и особенности стратегического планирования на предприятиях. Систематизированы принципы и методы формирования планов развития предприятий.

Annotation. The essence and features of the strategic planning on enterprises are considered in the article. Principles and methods of forming enterprises plans of development are systematized.

Ключові слова: стратегічне планування, вітчизняні підприємства, ринкова економіка, конкурентоспроможність, ринкове середовище.

Сучасний стан економіки України в умовах економічної кризи характеризується погіршенням господарської діяльності більшості промислових підприємств. Це вимагає здійснення ринкових перетворень, що забезпечують перехід до нового технологічного способу виробництва, удосконалення процесів планування та управління розвитком промислових підприємств, формування нової стратегії їх розвитку, що забезпечує стійкий стан у ринковому середовищі і вихід з кризи. Сучасний темп змін в економіці є настільки значним, що стратегічне планування виявляється єдиним способом формального прогнозування майбутніх проблем і можливостей.

На сьогодні певний досвід розробки стратегічного плану мають більше 40 % українських підприємств. Проте, на жаль, воно не має чіткого алгоритму розробки і реалізації, конкретно визначеного інструментарію, вимагає значних витрат часу та ресурсів і не завжди забезпечує отримання очікуваного результату, і саме тому заслуговує на детальне дослідження.

Вагомий внесок у розвиток стратегічного управління і планування зробили такі вчені: Д. Акер, І. Ансофф, У. Кінг, Д. Кліланд, Г. Мінцберг, Винокуров В. А., Круглов М. І., Маркова В. Д., Єфремов В. С., Герасимчук В. Г., Наливайко А. П., Пономаренко В. С., Пушкар О. І., Туленков М. В., Шершньова З. Є., Щелкунов В. І. та ін.

Однак окремі аспекти даної проблеми залишаються малодослідженими та потребують подальшої оцінки і розвитку з урахуванням змін, що відбуваються в економіці України.

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо використання стратегічного планування на підприємствах України.

Стратегічне планування є однією з основних функцій стратегічного управління і посідає центральне місце в його системі. Воно було запроваджене у США і Західній Європі у 1960-х роках, коли зовнішнє середовище корпорацій стало дедалі складнішим і динамічнішим, що вимагало відповідної переорієнтації з виробничо-технічних проблем на маркетинг. Ця система об'єднала в собі методи довгострокового планування і маркетингу й певною мірою стала відповідною реакцією більшості компаній на істотні зміни їх зовнішнього середовища, що проявилось в насиченні відповідних ринків [1].

До арсеналу нових методів, що використовуються стратегічним плануванням, відносять: моделі аналізу інвестиційних портфелів компаній; розробку ситуаційних планів розвитку; застосування систем експертних оцінок; використання різних аналітичних матриць для дослідження альтернатив можливого стратегічного розвитку та ін. [2].

Можна визначити, що метою стратегічного планування є покращення реакції підприємства на динаміку ринку та поведінку конкурентів, а також встановлення певного порядку дій для підготовки ефективного функціонування конкурентоспроможного підприємства [3].

Головними перевагами стратегічного планування є: зв'язок поточних рішень з майбутніми результатами, організоване осмислення рішень з прогнозуванням їх наслідків, орієнтація на пошук альтернативних варіантів досягнення цілей, визначення можливостей і загроз, сильних та слабких сторін діяльності підприємства, врахування їх при встановленні цілей і формулюванні стратегій для забезпечення впливу на ці аспекти вже сьогодні, розподіл відповідальності не лише між напрямками діяльності, але й між поточною та майбутньою діяльністю.

Крім того, існують негативні фактори, які визнаються як бар'єри стратегічного планування і не дають змоги застосовувати систему стратегічного планування у повному обсязі без запровадження необхідних заходів. До них можна віднести негативний досвід, нерозвиненість теорії та методів планування, нестабільність середовища, небажання встановлювати цілі та розробляти стратегії, обмеженість у часі, коштах тощо [3].

Таким чином, можна зробити висновок, що існують певні проблеми запровадження стратегічного планування на вітчизняних підприємствах через відсутність методичних рекомендацій та необхідної інформації, невідповідність персоналу, сумніви в доцільності використання. Дослідження цих можливих бар'єрів та проблем є подальшою основою для ефективного впровадження стратегічного планування, яке набуває особливий важливості в сучасних кризових умовах.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Управление организацией / Азоев Г. Л., Баранчев В. П., Гунин В. Н. и др. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 736 с. 2. Владимирова Л. П. Прогнозирование и планирование в условиях рынка / Владимирова Л. П. – М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К^о", 2003. – 400 с. 3. Ансофф И. Стратегическое управление / Ансофф И. ; пер. с англ. – М. : Экономика, 1989. – 520 с.

ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ ТА НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

Анотація. Розглянуто особливості та проблеми інвестиційної діяльності підприємств у сучасних умовах. Визначено основні заходи щодо поліпшення інвестиційного клімату в Україні.

Аннотация. Рассмотрены особенности и проблемы инвестиционной деятельности предприятий в современных условиях. Определены основные мероприятия по улучшению инвестиционного климата в Украине.

Annotation. Features and problems of investment activity of enterprises are considered in modern terms. Basic measures on the improvement of investment climate in Ukraine are defined.

Ключові слова: інвестування, інвестиційна стратегія, іноземне інвестування, реінвестування.

Інвестиції забезпечують динамічний розвиток підприємства і дозволяють вирішувати такі завдання, як розширення власної підприємницької діяльності за рахунок нагромадження фінансових та матеріальних ресурсів; придбання нових підприємств; диверсифікованість діяльності внаслідок освоєння нових галузей бізнесу.

Багато вчених вивчали можливості інвестування в умовах ринкової економіки, серед них: Савицька Г. В., Лінник В. Г., Сичова Н. В., Череп А. В., Бланк І. Т. та ін. Але проблема інвестиційної діяльності підприємств ще не досить досліджена, що зумовлює необхідність у її більш детальному вивченні.

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності інвестиційної діяльності підприємств України.

Інвестиційна діяльність будь-якої компанії становить досить тривалий процес і тому повинна здійснюватись з урахуванням певної перспективи. Формування напрямків цієї діяльності з урахуванням перспективи – це процес розробки інвестиційної стратегії.

Підвищення інвестиційної активності потребує створення певних передумов: зниження темпів інфляції; стабілізації національної валюти; вдосконалення системи оподаткування; збільшення заощаджень населення; стабільності протягом тривалого часу основних законодавчо-нормативних актів, що регулюють різні аспекти інвестиційної діяльності [1].

Відсутність власних інвестиційних та інноваційних коштів є наслідком втрати державою керівної ролі у визначенні основних напрямів вкладення фінансових коштів. Орієнтація вітчизняної економіки на імпортні види енергоносіїв, недостатній обсяг фінансування на реконструкцію вугільних родовищ і відсутність ефективних засобів використання паливно-енергетичних ресурсів призвели до знекровлення економіки України, що негативно позначилося на конкурентоспроможності її промислової продукції і спричинило значні внутрішні та зовнішні борги.

Привабливість економіки України для іноземних інвесторів залишається досить низькою. Ефект від іноземного інвестування, міжнародної співпраці із зарубіжними партнерами визначається конкретними обставинами та правильним вибором стратегії щодо залучення капіталу з-за кордону [2].

Узагальнюючи вітчизняний та світовий досвід, можна сформулювати основні заходи щодо поліпшення інвестиційного клімату в Україні:

- 1) розробка чіткої, обґрунтованої державної стратегії залучення інвестицій;
- 2) проведення структурної перебудови економіки;
- 3) забезпечення стабільності законодавства в інвестуванні та оподаткуванні;
- 4) забезпечення гарантій збереження права власності на об'єкти інвестування;
- 5) створення прозорих і справедливих умов легалізації "тіньових капіталів";
- 6) зменшення втручання держави в діяльність суб'єктів підприємництва;
- 7) створення простих і прозорих механізмів реєстрації підприємств;
- 8) стимулювання розвитку інститутів сучасної ринкової інфраструктури.

Необхідно на державному рівні обмежити вивіз капіталу з країни, стимулювати його реінвестування, підвищити зацікавленість потенційних інвесторів у залученні коштів у виробничу сферу,



вдосконалити систему ліцензування і контролю за рухом капіталу в Україні та за її межами, установити чіткі терміни функціонування інвестиційного капіталу [3].

Таким чином, можна зазначити, що значний вплив на розвиток економіки здійснюють іноземні інвестиції. Інвестиційний клімат продовжує залишатись несприятливим через політичну та економічну нестабільність, що змушує іноземних інвесторів здійснювати обережну політику у сфері інвестиційного співробітництва з Україною.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Економіка підприємства / за заг. ред. С. Ф. Покропивного. – К. : КНЕУ, 2000. – 528 с. 2. Іванов Д. О. Інвестиції в розвиток портів / Іванов Д. О. // *Порти України*. – 2003. – № 6. – С. 5–7. 3. Золотарьов А. Фактори зростання ефективності інвестицій у промисловості / Золотарьов А. // *Економіка України*. – 2000. – № 12. – С. 31–36.

Кібкало А. О.

УДК [334.722:336.221.24](477)

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ВПЛИВ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ НА РОЗВИТОК СУЧАСНОГО МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто проблеми розвитку малого підприємництва під впливом змін до Податкового кодексу України.

Аннотация. Рассмотрены проблемы развития малого предпринимательства под влиянием изменений в Налоговом кодексе Украины.

Annotation. The problems of development of small business under the influence of changes to the tax code of Ukraine are considered.

Ключові слова: малий бізнес, мале підприємництво, оподаткування, спрощена система оподаткування.

Сектор малого підприємництва – невід’ємний, об’єктивно необхідний елемент будь-якої розвиненої господарської системи. З розвитком даного сектору економіки пов’язується можливість розв’язання низки важливих проблем загальнодержавного та регіонального значення: забезпечення зайнятості населення, подолання бідності, підвищення рівня ділової активності населення, зміцнення економічного потенціалу регіонів. Водночас як важлива складова господарства України мале підприємництво ще не стало суттєвим чинником його перебудови, не активізувало виробничу та інноваційну діяльність. Усіх суб’єктів малого підприємництва пригнічує податковий тягар. Це призводить до таких негативних наслідків, як спад ділової активності суб’єктів господарювання, відплив національного капіталу за кордон, тінізація економіки [1].

Вивченням ролі та місця податків в економічній системі і безпосередньо розвитку малого підприємництва займались вітчизняні науковці, серед яких необхідно виділити Балабенко О. В., Бурденко І. М., Кравченка О. В., Виговську В. В., Л. Буряка, З. Варналія та ін.

Проте набуття чинності Закону України "Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності" з 01.01.2012 р. породило багато відкритих питань, що потребують оцінки та подальшого розвитку.

У зв’язку з цим метою даної статті є дослідження сучасного стану та перспектив розвитку малого підприємництва під впливом змін Податкового кодексу України.

Малі підприємства складають основу економіки розвинених країн. Вони виробляють основну частину ВВП (до 70 % по країнах ЄС, 61 % – в Японії, 40 % – у США). Подібні підприємства забезпечують роботою більшість працездатного населення (72 % в середньому по країнах ЄС, 78 % – в Японії, 54 % – у США). В Україні відповідні показники становлять близько 10 – 15 % (за різними оцінками) та 32 % [2].

У розвинених країнах малому бізнесу надається всебічна підтримка, одним з інструментів якої є система оподаткування. Натомість податкова система України ще донедавна лише породжу-



вала безліч перешкод на шляху розвитку підприємництва, що значною мірою стосується малого бізнесу. Проте зміни до Податкового кодексу, безперечно, принесли багато позитивних зрушень в оподаткуванні малих підприємств.

До найбільш позитивних змін можна віднести:

1) підвищення граничного обсягу доходу, при якому можливе застосування спрощеної системи оподаткування: для фізичних осіб – з 500 тис. грн до 3 млн грн, для юридичних осіб – з 1 млн грн до 5 млн грн;

2) скасування обмеження відносити на витрати платника податку на прибуток витрати на придбання товарів (робіт, послуг) у фізичних осіб – платників єдиного податку;

3) скасування 50 % надбавки, яка застосовується до фіксованих ставок єдиного податку за кожного найманого працівника (до внесених змін – за кожному найману особу додатково оплачувалося 50 % ставки податку) [3].

Крім того, розроблено механізм спрощення адміністративних процедур, адже ускладнені процедури звітності та обліку, які існували до прийняття цього Закону, не відповідають концепції спрощеної системи оподаткування.

Суть змін полягає у збільшенні допустимого обсягу обороту в 2 – 6 разів для всіх груп підприємств, при цьому сума податку, що сплачується, знижується у 2 рази порівняно з діючими раніше ставками.

Таким чином, завдяки вжитим заходам можна припускати, що частка малого бізнесу в держзамовленні підвищиться і малий бізнес може стати двигуном модернізації країни. Проте на цьому реформування податкової системи не повинно закінчуватись, адже існує ще багато проблем на шляху розвитку малого бізнесу, що потребують негайного вирішення.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Виговська В. В. Малий бізнес України: сучасний стан і тенденції розвитку / Виговська В. В. // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 1(91). – С. 59–62. 2. Филатов Е. В. Влияние инвестиций в человеческий капитал на малый бизнес / Филатов Е. В. // Вопросы статистики. – 2009. – № 7. – С. 42–53. 3. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності : Закон України від 04.11.2011 р. № 4014-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4014-17/page>.

УДК 339.137

Клычева Н. А.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. Рассмотрены основные направления повышения конкурентоспособности продукции промышленных предприятий.

Анотація. Розглянуто основні напрями підвищення конкурентоспроможності продукції промислових підприємств.

Annotation. The basic directions of the industrial enterprises competitiveness of production increase are considered.

Ключевые слова: конкурентоспособность продукции, рынок, предприятие, маркетинговая стратегия.

По современным представлениям экономическая мощь любого предприятия, находящегося за пределами монопольного рынка, определяется степенью конкурентоспособности его товарной продукции и услуг, которая с точки зрения маркетинга характеризуется величиной рыночной доли на соответствующем сегменте.

Актуальность данной проблемы состоит в том, что оценка уровня конкурентоспособности как комплексных систем, хозяйствующих субъектов, так и создаваемых ими товаров и услуг крайне важна в условиях динамичного развития рыночных отношений в Украине.

© Клычева Н. А., 2012



Значительный вклад в разработку теории управления конкурентоспособностью продукции внесли следующие отечественные и зарубежные ученые: М. Альберт, Г. Армстронг, Ф. Котлер, К. Макконелл, Г. Азоева, Е. Горбашко, П. Завьялова, А. Кунаева и многие другие.

Цель данной работы – теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по повышению конкурентоспособности продукции отечественных промышленных предприятий.

Повышение конкурентоспособности любого объекта – эволюционный процесс, обусловленный невозможностью принятия эффективных управленческих решений только на основе предшествующего опыта или его экстраполяции, требующий создания специфических моделей и механизмов мобилизации научно-технического, производственно-технологического, финансово-экономического, социального и организационного потенциалов предприятий [1].

Существующие позиции Украины на внешнем рынке свидетельствуют об очень низкой конкурентоспособности продукции украинских промышленных предприятий. Это обусловлено рядом причин, одной из которых является кризис промышленных предприятий, характеризующийся спадом их производства, потерей конкурентных позиций отечественной продукции на мировых рынках, отсутствием стратегически обоснованного механизма эффективного управления конкурентоспособностью созданной производственной ценности [2].

Конкурентоспособность продукции украинских промышленных предприятий определяется следующими факторами: качеством продукции и услуг; наличием эффективной стратегии маркетинга и сбыта; уровнем квалификации персонала и менеджмента; технологическим уровнем производства; налоговой средой, в которой действует предприятие; доступностью источников финансирования [3].

Для повышения конкурентоспособности продукции отечественных промышленных предприятий необходимы следующие изменения:

состава, структуры применяемых материалов, комплектующих изделий или конструкции продукции;

технологии производства, системы контроля качества изготовления, хранения, упаковки, транспортировки, монтажа;

ценовой политики предприятия;

порядка реализации продукции на рынке;

системы стимулирования поставщиков;

структуры и размера инвестиций в разработку, производство и сбыт продукции;

структуры импорта и видов импортируемой продукции [4].

Таким образом, конкурентоспособный потенциал в условиях конкуренции должен стать для отечественных производителей доминантным критерием формируемой маркетинговой стратегии. Осуществление предложенных изменений позволит повысить конкурентоспособность промышленной продукции в Украине, а соответственно, и увеличить спрос на нее.

Научн. рук. Мельник В. И.

Литература: 1. Коринев В. Л. Анализ конкурентоспособности продукции в процессе ценообразования / Коринев В. Л. // Вестник экономической науки Украины. – 2008. – № 2. – С. 85–88. 2. Грозная В. В. Повышение конкурентоспособности экономики Украины как предпосылка сотрудничества с ЕС / Грозная В. В. // Актуальные проблемы экономики. – 2009. – № 11(29). – С. 130–134. 3. Коломиец И. В. Повышение конкурентоспособности предприятий в системе факторов интернационализации / Коломиец И. В. // Конкуренция. – 2007. – № 3. – С. 19–26. 4. Фасхиев Х. В. Модель управления конкурентоспособностью предприятия / Фасхиев Х. В. // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 2. – С. 69–80.

Колодна Р. В.

УДК 331.101

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

АНАЛІЗ ЧИННИКІВ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто сутність соціально-трудоу відносин на підприємстві та проаналізовано чинники, які впливають на їх регулювання.

© Колодна Р. В., 2012

Аннотация. Рассмотрена сущность социально-трудовых отношений на предприятии и проанализированы факторы, которые влияют на их регулирование.

Annotation. The essence of sociolabor relations at the enterprise is considered and factors which influence their regulation are analysed.

Ключові слова: соціально-трудо́ві відносини, соціально-трудо́ва сфера, підприємство, працівник, роботодавець, трудовий потенціал.

У сучасних умовах гостро постала проблема підвищення ефективності соціально-трудо́вої сфери поряд із забезпеченням умов для розвитку працівників, задоволення їх потреб, формування позитивних внутрішньокolleктивних відносин.

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо регулювання соціально-трудо́вих відносин на підприємстві.

Під соціально-трудо́вими відносинами розуміють комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки, що спрямовані на задоволення соціально-трудо́вих потреб кожного з учасників цих відносин [1]. Даний підхід відображає дві основні характеристики соціально-трудо́вих відносин: по-перше, взаємовідносин суб'єктів у процесі праці, по-друге, "регулювання якості трудового життя". Подібної думки дотримується Ракитська Г. А. та наводить таке визначення: "Соціально-трудо́ві відносини – відносини між учасниками суспільної практики з приводу її соціально-трудо́вої спрямованості, соціальних результатів та з приводу формування і зміни умов та способів трудо́вої життєдіяльності" [2]. У вивченні даної проблеми Ракитську Г. А. підтримували такі вчені, як Попов Ю. М. і Шевчук А. В., Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокіна М. Є., Слензингер Г. Е. [3].

На формування сучасної моделі соціально-трудо́вих відносин в Україні негативно впливає дія цілої низки чинників, серед яких виділимо такі:

моделі соціально-трудо́вих відносин формуються здебільшого стихійно, без належного регулювального впливу з боку держави;

набула значних масштабів диференціація заробітної плати як наслідок монопольного стану тих чи інших підприємств і цілих галузей;

поширюється непрозорість у соціально-трудо́вих відносинах, що пов'язано з масштабністю тіньової економіки, недосконалістю діючого трудового законодавства, відсутністю належного контролю за його дотриманням на різних рівнях управління;

знижується рівень соціальної захищеності найманих працівників, що є наслідком, з одного боку, перегляду державних соціальних гарантій не на користь працюючих, а з іншого – масових порушень діючого законодавства з боку роботодавців;

залишається низькою ефективність діяльності соціальних партнерів щодо формування та розвитку системи соціального партнерства в сучасних умовах.

Для того щоб покращити становище в соціально-трудо́вій сфері на підприємстві, структура розробки комплексного розвитку соціально-трудо́вих відносин має включати економіко-правові основи формування трудових відносин як для населення, так і для галузей соціальної сфери та регіональних ринків праці. Для подальшого розвитку та вдосконалення системи соціально-трудо́вих відносин необхідно:

розробити механізм удосконалення організаційних форм соціального партнерства і процедур взаємодії суб'єктів соціально-трудо́вих відносин на основі законодавчо-правової бази та з використанням колективно-договірної системи;

створити систему взаємодій працівників, роботодавців та органів виконавчої влади;

забезпечити правові основи нормативних актів у сфері праці та соціально-трудо́вих відносин;

обмежити державне втручання у сферу праці на рівні контролю за соціально-правовими відносинами.

Таким чином, у результаті дослідження було уточнено сутність поняття "соціально-трудо́ві відносини", визначено головні чинники, що впливають на регулювання соціально-трудо́вих відносин на вітчизняних підприємствах, та запропоновано напрямки вдосконалення системи соціально-трудо́вих відносин у сучасних умовах господарювання.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини : навч. посібн. / [С. М. Пилипенко, М. В. Горобинська, Л. І. Піддубна та ін.]. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 62 с. 2. Ракитская Г. А. Социально-трудо́вые отношения: общая теория и проблемы становления их демократического регулирования / Ракитская Г. А. – М. : Ин-т перспектив и проблем страны, 2003. – 496 с. 3. Слензингер Г. Э. Социальная экономика / Слензингер Г. Э. – М. : Дело и сервис, 2001. – 368 с.



Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙ НА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ

Анотация. Розглянуто сутність інновацій. Досліджено вітчизняний ринок інновацій та їх вплив на конкурентоспроможність продукції.

Аннотация. Рассмотрена сущность инноваций. Исследован отечественный рынок инноваций и их влияние на конкурентоспособность продукции.

Annotation. The essence of innovations is considered. The domestic market of innovations and their influence on competitiveness of production is investigated.

Ключові слова: інновації, підприємство, конкурентоспроможність, продукція, інноваційна діяльність.

Проблема інноваційної діяльності підприємств є дуже актуальною в наш час. Постійний розвиток технологій, наукового сектору сприяє впровадженню більш модернізованого устаткування та приладів для підвищення ефективності діяльності підприємства. Тому в результаті постає питання про модернізацію виробництва, введення нових технологій і, таким чином, за їхньою допомогою підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Теоретичні та практичні аспекти проблеми підвищення конкурентоспроможності продукції та підприємств, а також вплив на них інноваційної активності досліджували такі українські вчені, як: Амоша О. І., Бандур С. І., Богиня Д. П., Грішнова О. А., Дмитренко Г. А., Колот А. М. та ін. Однак дана проблема і на сьогодні залишається відкритою.

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності продукції на основі впровадження інновацій.

За Законом України "Про інноваційну діяльність" інновації – новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери [1].

Показник рівня конкурентоспроможності підприємства – узагальнюючий показник життєздатності підприємства, його вміння ефективно використовувати свій виробничий, науково-технічний, фінансовий потенціали.

За ступенем впливу на конкурентоспроможність підприємства важливим є поділ інновацій на два типи: базові інновації та інновації ситуативно-похідного типу [2].

Перший тип інновацій пов'язаний з фундаментальними проривами в науково-технічній сфері. Здійснення таких інновацій здатне змінити параметри конкурентної боротьби, істотно покращуючи якість виробничого процесу у сферах діяльності технологічних лідерів або навіть монополістів. Здійснення такого типу інновацій потребує наявності на підприємстві значного обсягу фундаментального знання (або доступу до нього) і є можливим далеко не для кожного підприємства [2].

Другий тип інновацій не має такого кардинального впливу на конкурентоспроможність, як базові інновації. Ситуативно-похідні інновації хоч і підвищують ефективність господарювання, але вирішують локальні завдання у ринковій діяльності підприємства. Саме ситуативно-похідні інновації є типовими для більшості інноваційно активних підприємств.

Упровадження пошуку способів ефективної організації управління інноваціями у виробництві є інноваційною діяльністю. Сама інноваційна діяльність характеризується прискоренням темпів створення новин, їх дифузії, що сприяє поглибленню та розширенню структурних зрушень в економіці й задоволенню існуючих і виникаючих потреб.

Основними факторами, що сприяють реалізації інноваційної політики підприємства, є наявність резервів фінансових і матеріально-технічних ресурсів на підприємстві, наявність оптимальної законодавчої бази та державна підтримка проведення інноваційної політики [3].

Дослідження вітчизняного ринку інновацій свідчать, що нововведення, впроваджені українськими підприємствами, орієнтовані на незначне вдосконалення вже наявної продукції та технологій її виробництва. Причини низької інноваційної активності пов'язані, передусім, з тим, що основним джерелом фінансування впровадження нововведень сьогодні є власні кошти підприємств, які є обмеженими. Відставання підприємств України за інноваційною діяльністю від підприємств провідних країн світу не дозволяє їм забезпечити високу конкурентоспроможність, а значить, і стійке економічне зростання.

Отже, саме інновації здатні пояснити безпрецедентне зростання ринкової економіки розвинутих країн, досягнення світових рівнів конкурентоспроможності та зайняття ними провідних позицій на міжнародних ринках товарів і послуг через вдалу конкурентну боротьбу та перемогу над суперниками.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 р. № 40-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. 2. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер ; пер. с нем. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с. 3. Шкробот М. В. Роль інновацій у забезпеченні конкурентоспроможності держави [Електронний ресурс] / Шкробот М. В., Кам'янська О. В // Економічний вісник НТУУ "КПІ" "Актуальні проблеми економіки та управління" – Режим доступу : <http://www.probl-economy.kpi.ua>.

УДК 334.012.64(477)

Крючкова Т. С.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МАЛЫХ СЕМЕЙНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УКРАИНЕ

Аннотация. Рассмотрены функциональная сущность семейных предприятий, их специфика и проблемы функционирования. Определены основные направления решения проблем семейного бизнеса в современных условиях.

Анотація. Розглянуто функціональну сутність сімейних підприємств, їх специфіку та проблеми функціонування. Визначено основні напрями вирішення проблем сімейного бізнесу в сучасних умовах.

Annotation. The functional nature of family businesses, their specificity and problems of functioning have been considered. The main directions for solving problems of a family business today are determined.

Ключевые слова: семейные предприятия, малый бизнес.

С каждым годом роль малого бизнеса усиливается: он создает новые рабочие места, способствует внедрению инноваций, развитию отраслей, уменьшению кризисных "ударов" и положительной динамике роста экономических показателей. В Украине на современном этапе развития рыночных отношений важна деятельность малого бизнеса, который включает значительный сектор семейных предприятий.

Вопросы развития малых предприятий в Украине рассматриваются многими отечественными учеными и экономистами, а именно такими, как: И. Акимовой, В. Гейцем, В. Кредисовым, В. Ляшенко, Н. Хандуриной, А. Киселевой и др. Но следует отметить, что, хотя малому бизнесу как объекту исследования многими уделяется большое внимание, проблемы формирования и функционирования семейных предприятий до сих пор не раскрыты, несмотря на их значительный экономический потенциал.

Цель данной статьи – определение и рассмотрение проблем функционирования малых предприятий семейного типа в Украине и возможных путей их решения.

В нашей стране с понятием "семейный бизнес" чаще всего ассоциируют мелкий бизнес. Семейным бизнесом можно назвать такую компанию, которую создали члены одной семьи и которая впоследствии планируется к передаче по наследству следующему поколению [1]. Сегодня, в сложное время для малого бизнеса, большое количество предприятий переходят на семейную форму работы и делают это в основном вынужденно, чтобы хоть как-то удержать дело на плаву [2].

Малые семейные предприятия, которые существуют де-факто в Украине, в силу отсутствия законодательного урегулирования работают в основном без должной регистрации.

С 1 января 2011 года в Украине планировалось узаконивание семейных предприятий, которым позволят работать в сферах общественного питания, производства и продажи потребительских товаров, предоставления гостиничных и бытовых услуг [3]. Однако Проект Закона "О семейных предприятиях" так и остался проектом.



Обобщая практику, можно выделить специфические причины, которые тормозят развитие малого предпринимательства семейного типа: несовершенство законодательной базы и государственной поддержки предпринимательства; отсутствие информационной и консультационной поддержки.

Украинские семейные предприятия в отличие от зарубежных имеют непрозрачную структуру, закрытую бухгалтерию и непростую историю взаимоотношений с контролирующими органами [4].

Выделяют такие аспекты семейной деятельности: структура собственности, обеспечивающая достаточный капитал для роста и способность управлять семьей как ключевым активом бизнеса; эффективное управление компанией и динамичный бизнес-портфель, благотворительные фонды для пропаганды семейных ценностей от поколения к поколению [5].

В первую очередь необходимо организовать последовательное государственное планирование развития и поддержки малого семейного бизнеса путем разработки общегосударственных и региональных программ, создания единой системы регистрации и легализации субъектов предпринимательства, упрощения и удешевления порядка открытия фирм, совершенствования организационно-правового и налогового регулирования [4]. На основании вышеизложенного материала, можно сделать вывод, что для повышения экономического потенциала малого семейного предпринимательства и роста его роли в экономике Украины следует обеспечить реализацию организационно-правовых, финансово-экономических и социально-психологических задач на уровне государства.

Научн. рук. Грузд М. В.

Литература: 1. Семейный бизнес – это образ жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://trillium.com.ua/semeynyj-biznes-eto-obraz-zhizni-intervyu-eleny-lamanovoj-dlya-zhenskogo-kluba/>. 2. Мажирина Н. Семейный бизнес: плюсы и минусы [Электронный ресурс] / Н. Мажирина. – Режим доступа : http://www.roditeli.ua/semya/psy_family/family_business. 3. Про сімейне підприємство : Проект Закону України [Електронний ресурс] / Державний комітет України з питань регуляторної політики та підприємництва. – Режим доступу : http://www.dkrp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=146813&cat_id=59517. 4. Киренкина Э. С. Проблемы семейного бизнеса в Украине [Электронный ресурс] / Киренкина Э. С. – Режим доступа : <http://trillium.com.ua/problemy-semejnogo-biznesa-v-ukraine/>. 5. Сімейний бізнес: можливості і ризики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://innovations.com.ua/ua/articles/14006/temp>.

Мороз А. С.

УДК 334.003.2

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Анотація. Розглянуто основні проблеми, а також проаналізовано методи та показники аналізу фінансово-економічного стану підприємств України.

Анотация. Рассмотрены основные проблемы, а также проанализированы методы и показатели анализа финансового состояния предприятий Украины.

Annotation. The basic problems, various methods and indexes of analysis of the financial-economic state of enterprises in Ukraine have been regarded.

Ключові слова: ліквідність, платоспроможність, система управління, фінансовий стан підприємства, фінансова діяльність.

Актуальність даної теми полягає в тому, що питання фінансово-економічного стану для підприємств України на сьогодні є найважливішим, тому що в умовах ринкових відносин зростає самостійність підприємств, їх економічна і правова відповідальність.

Серед науковців, які приділяли значну увагу дослідженню фінансово-економічного стану підприємств, виокремимо таких, як Балатанов І. Т., Бейстайн Л. А., Бланк І. О., Ю. Брігхем, Карлін Т. Р., Ковальов А. П., Крейніна М. Н., Лахтіонова Л. А., Савицька Г. В., Савчук В. Т., Стоянова О. С., Р. Холт, Шермет А. Д. та ін.

© Мороз А. С., 2012



Метою даної роботи є розкриття суті і методів фінансово-економічного аналізу підприємств та пошук шляхів, що сприяють стабілізації фінансового стану підприємств.

Фінансовий стан – це спроможність підприємства вести господарську діяльність на основі своєчасного погашення усіх видів заборгованості, раціональної структури капіталу і господарських засобів [1].

На основі форм № 1-2 фінансової звітності підприємства практикою фінансового аналізу виділено такі основні методи:

горизонтальний аналіз – порівняння кожної позиції в інформації з попереднім періодом;

вертикальний аналіз – визначення структури підсумкових фінансових показників;

трендовий аналіз – порівняння кожної позиції в інформації з низкою попередніх періодів [2].

Фінансовий стан підприємства визначають за такими елементами:

прибутковість роботи підприємства;

оптимальність розподілу прибутку, що залишився у розпорядженні підприємства після сплати податків і обов'язкових платежів;

раціональне розміщення основних і оборотних фондів;

платоспроможність та ліквідність.

Фінансово-економічний стан підприємства оцінюється шляхом аналізу балансу. У балансі підприємства відображається склад ресурсів і джерела формування ресурсів. Співвідношення певних складових елементів активу і пасиву, а також взаємозв'язок між ними значно впливають на можливість підприємства вести правильну, ефективну господарську діяльність [3].

У зв'язку з нестабільністю ринкових відносин виникає потреба пошуку обґрунтованих шляхів підвищення ефективності управління підприємствами. При цьому необхідно дотримуватися ряду рекомендацій, що сприяють стабілізації фінансового стану підприємства [4]:

створити систему управління, що забезпечує визначення факторів, які впливають на виручку фірми, уміння реагувати на їх вплив;

правильно розраховувати ціну продукції (товару, робіт, послуг) і аналізувати цінову політику;

ефективно використовувати основні та оборотні фонди;

здійснювати контроль за використанням матеріалів;

удосконалити систему заробітної плати;

аналізувати структуру витрат і визначити шляхи їх мінімізації.

Зрозуміло, що в стійкому фінансовому стані зацікавлене, передусім, саме підприємство, фінансовий стан якого формується в процесі взаємовідносин із юридичними і фізичними особами. Відтак необхідно систематично, детально і в динаміці аналізувати фінанси підприємства, оскільки від поліпшення фінансового стану залежить його економічна перспектива.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Бойчик І. М. Економіка підприємства : навч. посібн. / І. М. Бойчик. – К. : Вид-во "Атіка", 2002. – 478 с. 2. Мних Є. Оцінка фінансового стану підприємства за умов застосування методів точкової статистичної експертизи / Є. Мних, Н. Біленька // Бухгалтерський облік і аудит. – 2010. – № 2. – С. 27–31. 3. Венгільський О. С. Санація підприємств України / О. С. Венгільський // Міжнародний центр приватизації, інвестицій та менеджменту. – 2009. – Вип. 3. – С. 113–136. 4. Борисенко Н. В. Суть і аналіз фінансово-економічного стану підприємства в сучасних умовах / Н. В. Борисенко, В. І. Куцик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 19. – С. 274–278.

УДК 005.591.454:658.155

Мордовец А. В.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСОРСИНГА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация. Рассмотрен процесс принятия решения о передаче непрофильных функций на аутсорсинг. Предложены показатели для оценки экономической эффективности использования аутсорсинга.

© Мордовец А. В., 2012



Анотація. Розглянуто процес прийняття рішення про передачу непрофільних функцій на аутсорсинг. Запропоновано показники для оцінки економічної ефективності використання аутсорсингу.

Annotation. The process of making a decision on the transfer of non-core functions to outsource is considered. Indicators to assess the cost-effectiveness of outsourcing are proposed.

Ключевые слова: аутсорсинг, экономическая эффективность.

Для получения максимальной прибыли в условиях высокой конкуренции предприятия вынуждены минимизировать свои затраты за счет передачи непрофільных функций. В связи с этим в последние годы как западные, так и отечественные предприятия все чаще предпочитают передавать выполнение непрофільных функций на аутсорсинг.

Изучением проблем использования аутсорсинга занимались как зарубежные, так и отечественные ученые, а именно: Б. Аникин [1], Д. Берсин, М. Донелланн, С. Календжян [2], С. Клементс, А. Коптелов, Т. Кириллов, А. Лазаренко, Д. Михайлова, Р. Морган, Дж. Хейвуд и др. Но вопрос принятия решения о передаче непрофільных функций на выполнение аутсорсера рассмотрен данными учеными достаточно фрагментарно.

Целью данной работы является определение перечня показателей экономической эффективности в результате передачи непрофільных функций на аутсорсера.

Перед принятием решения о передаче функций на аутсорсинг необходимо предварительно выполнить анализ собственных возможностей и возможностей аутсорсера [3].

Автор предлагает для оценки экономической эффективности аутсорсинга использовать методы качественного анализа. К качественному анализу можно отнести экспертные оценки, которые позволяют выделить характерные особенности, факторы, признаки изучаемых альтернативных процессов. Для обобщения полученных результатов нужно использовать показатель организационного эффекта:

$$\Theta_{\text{о.ф.}} = \sum_{i=1}^n p_i \bar{c}_i, \quad (1)$$

где n – число показателей (критериев) оценки цели;

p_i – удельный вес показателя (доли);

\bar{c}_i – средняя бальная оценка величины данного показателя.

После получения результата необходимо определить коэффициент эффекта, который покажет, какая из форм организации эффективнее (аутсорсинговая или традиционная). Показатель определяется как отношение эффекта от передачи функций на аутсорсинг к эффекту от выполнения данных функций самостоятельно. Если коэффициент эффекта больше единицы, то передача функций на аутсорсинг предпочтительней. Если же коэффициент меньше единицы, то данные функции целесообразно выполнять своими силами.

При количественном анализе для определения эффективности от передачи непрофільных функций можно использовать коэффициент оценки показателя (отношение показателя при использовании аутсорсинга к показателю выполнения функции внутри предприятия). Если данный коэффициент больше единицы, то данные функции целесообразно передавать на аутсорсинг.

Перед принятием решения об аутсорсинге для руководства предприятия основным аргументом является экономический эффект (формула (2)):

$$\Theta_a = \frac{\sum_{i=1}^m Z_c}{\sum_{i=1}^n Z_a}, \quad (2)$$

где Z_c – затраты на собственное производство данного вида работ, услуг;

n – количество наименований затрат на приобретение данного вида работ, услуг у аутсорсера;

m – количество наименований затрат на собственное производство;

Z_a – затраты на приобретение работ услуг у аутсорсера.

Таким образом, применение аутсорсинга для предприятий является эффективным способом минимизации затрат при сохранении высокого качества товаров или услуг. Но перед принятием решения об использовании аутсорсинга необходимо оценить экономическую эффективность передачи функций на аутсорсинг.

Научн. рук. Грузд М. В.

Литература: 1. Аникин Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учебн. пособ. / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 320 с. 2. Календжян С. О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компании / С. О. Календжян. – М. : ДЕЛЮ, 2003. – 93 с. 3. Шленскова Е. Аутсорсинг как ключевой фактор влияния на экономический результат субъектов хозяйствования сферы услуг / Шленскова Е. // Экономическое возрождение России. – 2011. – № 27. – С. 28–31.

МАРКЕТИНГОВАЯ СТРАТЕГИЯ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Проанализированы маркетинговые стратегии как эффективные системы расширения масштабов рынка сбыта товаров. Выделены преимущества исследуемых стратегий как рычагов развития предприятия.

Анотація. Проаналізовано маркетингові стратегії як ефективні системи розширення масштабів ринку збуту товарів. Виділено переваги досліджуваних стратегій як важелів розвитку підприємства.

Annotation. Marketing strategies as effective systems of scales expansion of sale market of commodities are analysed. Advantages of the probed strategies, as levers of development of enterprise, are selected.

Ключевые слова: маркетинговые стратегии, недифференцированный маркетинг, дифференцированный маркетинг, концентрированный маркетинг.

В условиях рыночных отношений маркетинговая стратегия, выступая в качестве эффективной системы сбыта товаров, обеспечивает предприятию успех в конкурентной борьбе. В сложившейся ситуации перед предприятием стоит задача не только максимально удовлетворить потребности потребителей, но и выбрать наиболее рациональный метод расширения масштабов рынка производимой продукции. В связи с этим применение маркетинговых стратегий предприятиями в современных условиях хозяйствования приобретает все большую актуальность.

Разработке данной проблемы посвятили свои работы многие зарубежные и отечественные ученые, среди которых Ламбен Ж. Ж., Ф. Котлер, И. Ансофф, П. Друккер, Кондратьев Н. Д., Бутенко Н. В., Дудяк А. П. и др. Однако некоторые вопросы, связанные с особенностями использования маркетинговых стратегий, требуют дальнейших научных исследований.

Исходя из вышеуказанного, целью данной работы выступает теоретическое исследование специфики применения маркетинговых стратегий предприятиями в условиях рыночных отношений.

По мнению автора, под маркетинговой стратегией понимается план деятельности предприятия, который направлен на распоряжение имеющимися на предприятии ресурсами с целью увеличения объемов проданной продукции и получения прибыли.

При принятии решений о расширении рынков сбыта произведенной продукции предприятие имеет возможность воспользоваться тремя стратегиями: недифференцированным, дифференцированным и концентрированным (целевым) маркетингом [1].

Проведя анализ недифференцированного маркетинга, можно утверждать, что данный метод охвата рынка целесообразно применять предприятиям, продукция которых ориентирована на крупные сегменты рынка. Применение концентрированного маркетинга рационально лишь для мелких и средних предприятий.

Недифференцированный маркетинг обладает значительным преимуществом, а именно: не требует больших финансовых затрат, позволяет сделать продукт привлекательным для всех потребителей. Однако данная стратегия имеет и недостатки: рассматривает всех потребителей как общую совокупность, без каких-либо отличительных характеристик; сосредоточенность производителя только на общих потребностях потребителей.

Дифференцированный маркетинг позволяет производить большое количество различных товаров, но требует больших финансовых затрат. Увеличение данных затрат происходит из-за: увеличения инновационных затрат, повышения производственных затрат за счет увеличения количества товаров, которые производит фирма, роста административных затрат функций, а также увеличения общих затрат на маркетинг [2]. Исходя из высокой доли финансовых затрат, можно выделить еще одну отрицательную сторону дифференцированного маркетинга, а именно целесообразность использования данной маркетинговой стратегии лишь рыночными лидерами.

Преимущества стратегии концентрированного (целевого) маркетинга – предоставление возможности предприятию занять устойчивые позиции на рынке. Тем не менее, данная маркетинговая стратегия связана с большим количеством источников риска.



Таким образом, при выборе маркетинговой стратегии предприятию необходимо: установить цели функционирования; определить ассортимент реализуемых товаров; выявить сегменты, в которых будет действовать предприятие, а также позиции, которые оно может занимать в этих сегментах. Следовательно, правильно выбранная маркетинговая стратегия обеспечивает успех предприятия в конкурентных условиях. Применение рациональной и целесообразной маркетинговой стратегий является фундаментальной основой развития предприятия, которая позволяет при правильных действиях управленческого аппарата достичь за минимальные сроки быстрого расширения масштабов рынка сбыта продукции.

Научн. рук. Грузд М. В.

Література: 1. Липчук В. В. Маркетинг: основи теорії та практики : навч. посібн. / В. В. Липчук, А. П. Дудяк, С. Я. Бугіль / за заг. ред. В. В. Липчука. – Львів : "Новий Світ-2000" ; Магнолія плюс, 2003. – 288 с. 2. Маркетинг : підручник / Бутенко Н. В. – К. : Атіка, 2008. – 300 с.

Кушка Т. В.

УДК 338.662

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Анотація. Досліджено аспекти підвищення економічної ефективності діяльності підприємств. Розглянуто й проаналізовано чинники, що визначають рівень ефективності виробництва.

Анотация. Исследованы аспекты повышения экономической эффективности деятельности предприятий. Рассмотрены и проанализированы факторы, определяющие уровень эффективности производства.

Annotation. In the article aspects of economic efficiency increase of activity of the enterprises are investigated. The factors defining the level of production efficiency are considered and analyzed.

Ключові слова: ефективність, виробничо-господарська діяльність, підприємство, економічне зростання, технологічні нововведення.

Підвищення ефективності виробничої діяльності є провідним завданням економіки кожного підприємства. Ця проблема особливо загострилася у теперішній період ринкових перетворень в Україні, зокрема через кризу.

Різним аспектам цієї проблеми присвячені роботи багатьох вчених-економістів: І. Бланка, М. Долішнього, В. Камаєва, А. Лівшица, І. Лукінова, С. Мочерного, П. Орлова, Ю. Палкіна. Однак аналіз літературних джерел з даної проблематики дозволяє зробити висновки, що питання підвищення ефективності виробничої діяльності на промислових підприємствах не отримали ще належного розвитку, а окремі аспекти даної проблеми залишаються малодослідженими та потребують подальшої оцінки і розвитку з урахуванням змін, що відбуваються в економіці України.

Метою даної роботи є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності виробництва на вітчизняних підприємствах у сучасних умовах розвитку економіки України.

Рівень економічної ефективності виробництва залежить від чисельних чинників, що її визначають. Як правило, виділяють дві групи чинників: внутрішні та зовнішні. Серед внутрішніх необхідно відзначити такі чинники, як технологія, устаткування, матеріали та енергія, виробниці та ін. Головними зовнішніми чинниками є державна політика, інституційний механізм та інфраструктура [1].

Технологічні нововведення здійснюють чи не найбільш істотний вплив на рівень ефективності виробництва. Вони викликають суттєві зміни в методах і формах організації трудових процесів, підготовці та кваліфікації кадрів, технічному рівні і продуктивності технологічного устаткування. Зростанню продуктивності діючого устаткування сприяють належна організація ремонтно-технічного обслуговування та оптимальні строки експлуатації [2].

© Кушка Т. В., 2012



Проблема економії і зменшення споживання сировини, матеріалів, енергії повинна бути під постійним контролем відповідних спеціалістів. Завдання ресурсозбереження на таких підприємствах може позитивно розв'язуватись шляхом запровадження маловідходної та безвідходної технології, заміни імпортової сировини матеріальними ресурсами вітчизняного виробництва, розвитку ефективних джерел постачання [3].

Визначальним чинником зростання ефективності виробництва є працівники. Продуктивність їх праці багато в чому визначається технікою, особистим умінням, знаннями, ставленням до праці та здібністю виконувати ту або іншу роботу. Ділові якості працівників найбільш повно можуть проявлятися в умовах функціонування на підприємстві мотиваційного механізму.

Виробничо-економічна система повинна бути гнучкою, періодично реорганізованою відповідно до нових завдань, що постають перед підприємством при зміні ситуації. Максимального впливу внутрішніх чинників на рівень ефективності виробництва можна досягти лише при забезпеченні необхідної комплексності їх використання.

На рівень продуктивності окремого підприємства безпосередній вплив здійснюють зовнішні чинники ефективності виробництва. Проте самі підприємства не можуть активно їх контролювати. Тому ці чинники слід вивчати, зрозуміти їх вплив і брати до уваги при плануванні та здійсненні програм підвищення ефективності виробництва на підприємствах [1].

Здійснювана державою економічна та соціальна політика істотно впливає на ефективність виробництва через практичну діяльність державних установ, законодавство, програми роздержавлення власності і приватизацію державних підприємств тощо. Непересічним завданням держави є створення організаційних умов підвищення продуктивності виробничо-економічних систем [2].

Таким чином, у результаті дослідження узагальнено головні чинники, що впливають на ефективність виробництва та запропоновано комплекс заходів щодо підвищення ефективності виробничої діяльності підприємств у сучасних умовах розвитку економіки України.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства / Савицька Г. В. – К. : Знання, 2005. – 662 с. 2. Ледян Т. О. Механізм управління інноваційною політикою на промислових підприємствах / Ледян Т. О. // Економіка та держава. – 2008. – № 10. – С. 54–57. 3. Шевченко Н. В. Роль і функції капіталізації в забезпеченні ефективного розвитку промислових підприємств / Шевченко Н. В. // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 1. – С. 101–105.

УДК [005.915:336.71](477)

Попов І. І.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

БАНКІВСЬКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ БАНКІВ УКРАЇНИ

Анотація. Подано визначення банківського менеджменту, розглянуто його основні напрями та запропоновано рекомендації щодо покращення рівня банківського менеджменту в Україні.

Аннотация. Представлено определение банковского менеджмента, рассмотрены его основные направления, даны рекомендации относительно улучшения уровня банковского менеджмента в Украине.

Annotation. The definition of bank management is presented its main directions, recommendations for improving the level of bank management in Ukraine are considered.

Ключові слова: фінансова стабільність, стійкість, банківський менеджмент.

У сучасних умовах розвитку недостатній рівень банківського менеджменту зумовлює погіршення надійності банківських установ. Специфіка банківського управління полягає в тому, що вони змушені працювати в умовах нестабільної економіки. Це відбивається на управлінні банківським портфелем. Отже, питання організації банківської діяльності в сучасних умовах належать до найбільш актуальних.



Питанням банківського менеджменту присвячено праці Заруби О. Д., Лаврушина О. І., Кочеткова В. М., Сало І. В., Мещерякова А. А. та інших, але залишилися нерозглянутими питання щодо основних напрямів діяльності банківського менеджменту для забезпечення фінансової стабільності банків України.

Метою дослідження є обґрунтування напрямів забезпечення ефективності банківського менеджменту для досягнення фінансової стабільності у діяльності банку та оптимізації фінансового управління в умовах невизначеності й ризику. Предметом дослідження є теоретичні та методичні аспекти банківського менеджменту в межах забезпечення фінансової стабільності банків України, об'єктом – процес банківського менеджменту.

Банківський менеджмент – це наука про ефективні системи управління процесами, які характеризують діяльність банку. Водночас управління припускає прогнозування можливих змін, присутування до них та контроль [1].

Основними проблемами щодо забезпечення фінансової стабільності банків України є нестабільність економіки, політична напруженість, прагнення уникнути додаткових витрат, недостатній рівень капіталізації банків, незацікавленість акціонерів тощо. З точки зору стратегічного менеджменту основне значення має постановка й організація досягнення мети. Оскільки для банку, з огляду на специфіку його роботи, особливе значення має управління фінансами, то у стратегії на перше місце виходить правильна постановка фінансової мети [2].

Визначення завдань та цілей діяльності банку створює передумови для розробки стратегічних планів. Найважливішою умовою забезпечення ефективного процесу стратегічного планування є розробка концепції розвитку банку, від вибору якої залежить його ринкова стабільність у довгостроковому плані. Однією зі складових стратегії банківського менеджменту є управління активами та пасивами банку.

Сутність управління активами полягає у формуванні стратегії щодо напрямів та порядку розміщення власних та залучених коштів. У свою чергу, банківські ресурси формуються в результаті пасивних операцій, тому особливу увагу потрібно приділяти управлінню пасивами, адже необхідною умовою будь-якої банківської діяльності є наявність достатнього обсягу фінансових ресурсів. Основним завданням менеджменту пасивних операцій є залучення ресурсів для забезпечення активних операцій. Підвищення рівня капіталізації банків можливе шляхом злиття та поглинання.

До основних позитивних моментів злиття та поглинання слід віднести підвищення ринкової капіталізації, уникнення ліквідації, поживлення ринкової кон'юнктури, дотримання вимог законодавства щодо нормативів НБУ, розширення сфери діяльності. Серед недоліків можна виділити загрозу монополізації фінансових послуг, монопольний вплив, звільнення працівників. Злиття банків впливає на менеджмент об'єднаного банку, а успіх банку значною мірою залежить від менеджменту. Якщо менеджери об'єднаних банків не зможуть працювати злагоджено, виникає небезпека втрати найкращих управлінців. Щоб уникнути цього, потрібно проводити гнучку корпоративну політику щодо об'єднання топ-менеджерів обох банківських установ, створення єдиної працездатної та ефективної команди. За умови успішного об'єднання банків слід очікувати стабілізаційного ефекту, підвищення рівня капіталізації й започаткування сталого розвитку банківського середовища в Україні.

Таким чином, серед головних напрямів управління банками з метою подальшого підвищення фінансової стабільності слід визначити такі: активне застосування процедури реструктуризації та реорганізації банків шляхом приєднання або злиття; створення належного законодавчого та економічного середовища для підвищення рівня капіталізації банків; забезпечення пропорційного зростання капіталу та обсягів активно-пасивних операцій; підвищення рівня банківського менеджменту та корпоративного управління.

Наук. керівн. Кайнова Т. В.

Література: 1. Мещеряков А. А. Організація діяльності комерційного банку : навч. посібн. / Мещеряков А. А. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 608 с. 2. Сало І. В. Фінансовий менеджмент банку : навч. посібн. / Сало І. В. – Суми : ВТД "Університетська книга", 2007. – 314 с.

Петреченко О. О.

УДК 330.341.1

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Розглянуто головні чинники впливу на конкурентоспроможність підприємства.

Аннотация. Рассмотрены основные факторы влияния на конкурентоспособность предприятия.

© Петреченко О. О., 2012

Annotation. The basic factors of influence on the competitiveness of an enterprise are considered.

Ключові слова: конкурентоспроможність підприємства, фактори, конкуренція.

Конкуренція як зовнішня сила змушує суб'єктів підприємництва підвищувати ефективність своєї діяльності, розширювати асортимент страхових послуг, здійснювати активну інвестиційно-інноваційну діяльність. Конкуренція стимулює учасників ринку до пошуку нових способів удосконалення виробництва продукції та реалізації товарів, підвищення якості обслуговування населення, зниження цін на товари, створення й закріплення міцної підприємницької репутації у споживачів, становить основу динамічного розвитку суспільства.

Серед науковців, що активно досліджують проблеми забезпечення конкурентоспроможності, слід виділити Хруцького В. Є. [1], Гринька Т. Г. [2], Корецького М. Х. [3]. Основами наукових праць зазначених вчених є теоретичні та методичні підходи до розвитку й функціонування конкуренції у сфері торгівлі в системі її внутрішніх і зовнішніх взаємозв'язків та відносин. Проте недостатньо уваги приділяється саме виділенню чинників впливу на конкурентоспроможність.

Метою даної роботи є аналіз факторів забезпечення конкурентоспроможності.

В умовах ринкових відносин діяльність підприємства залежить від конкурентного середовища і зміни кон'юнктури ринку. Саме тому виникає потреба у правильній оцінці підприємством своїх конкурентів та споживачів, їх інтересів, галузі, у якій воно функціонує, щоб виробити найбільш ефективні конкурентні стратегії, які б забезпечували його високу конкурентоспроможність [1].

Розглядаючи проблему конкурентоспроможності будь-якого суб'єкта, слід зазначити, що ця категорія має сенс тільки в умовах ринку. І саме конкуренція як форма підприємницької взаємодії виступає об'єктивним явищем еволюції економічних відносин у суспільстві. Будучи необхідною та визначальною умовою ринкової економіки, вона сприяє розширенню найефективніших її ланок, регулюючи економічні пропорції як на рівні окремого господарства, галузі, так і країни загалом.

Кожне підприємство надає великого значення аналізу своїх сильних і слабких сторін для оцінювання реальних можливостей у конкурентній боротьбі й розробленні заходів і коштів, за рахунок яких можливо підвищити конкурентоспроможність і забезпечити свій успіх.

Конкуренція як одна із найголовніших рис ринкового господарства забезпечує творчу свободу, створює умови для її самореалізації у сфері економіки шляхом розробки і створення нових конкурентоспроможних товарів та послуг. У сучасних умовах процесу глобалізації та інтернаціоналізації проблеми міжнародної конкуренції виходять на перший план [3].

При повному аналізі конкурентоспроможності на ринку необхідним є з'ясування факторів та чинників, що впливають на ставлення клієнтів до роботи підприємства та його продукції, і як результат – зміна частки ринку підприємства. Схема забезпечення конкурентоспроможності наведена на рисунку.

Як видно зі схеми, на конкурентоспроможність впливає велика кількість факторів, серед яких достатній вплив мають кадровий менеджмент, маркетингова концепція підприємства та якість управлінської діяльності.



Рис. Забезпечення конкурентоспроможності підприємства



Таким чином, виділивши головні чинники, що впливають на забезпечення конкурентоспроможності підприємства, можна сказати, що, незважаючи на важливість кожного фактора окремо, необхідною умовою є розгляд їх як комплексної сукупності, що різнобічно впливає на забезпечення.

Наук. керівн. Чистякова А. В.

Література: 1. Хруцький В. С. Сучасний вид конкуренції / В. С. Хруцький // Конкуренція. Вісник АМК України. – 2008. – № 3. – С. 14. 2. Гринько Т. Г. Фактори конкурентоспроможності підприємств / Т. Г. Гринько // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. – 2004. – № 2. – С. 18–20. 3. Корецький М. Х. Формування конкурентоспроможності підприємств у ринкових умовах / М. Х. Корецький // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. – 2005. – № 1. – С. 98–102.

Новіченко А. В.

УДК 005.51:005.21

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ

Анотація. Розглянуто основні проблеми стратегічного менеджменту на підприємствах у сучасних ринкових умовах та запропоновано ефективні шляхи розробки стратегії підприємства.

Аннотация. Рассмотрены основные проблемы стратегического менеджмента на предприятиях в современных рыночных условиях и предложены эффективные пути разработки стратегии предприятия.

Annotation. We consider the basic strategic management problems of businesses in modern market conditions and propose the effective ways of development of business strategy.

Ключові слова: стратегія, стратегічний менеджмент, підприємство.

Стратегічний менеджмент заснований на уявленні про підприємство як про відносно стабільну і відокремлену систему, що інтегрує в часі й економічному просторі різні форми ресурсів і зусиль. В основі стратегічного управління лежать спроби менеджера проникнути за межі керованого процесу або підсистеми, передбачити результати і фактори функціонування, запобігти несприятливим подіям і потраплянню в ризиковані ситуації. З позицій економічної безпеки стратегічне управління робить ставку на культивування "здорових" сторін цього підприємства, його внутрішню стійкість, здатність до самовідновлення в разі небажаного впливу зовнішнього середовища [1].

Дослідженню теми стратегічного маркетингу приділяється значна увага в наукових працях таких вчених, як Клейнер Г. Б., Акмаєва Р. І., Винокуров В. А. та ін. У своїх працях основну увагу вчені концентрують на вивченні та подальшій розробці основних моделей формування стратегії підприємств, а також визначенні механізму прийняття стратегічних рішень. Але, беручи до уваги той факт, що ринкові умови на сучасному етапі постійно змінюються, підприємства, які бажають зберегти свою конкурентоспроможність та певну позицію на ринку, повинні адаптуватися до них, вносячи корективи до своєї управлінської політики. Тому вивчення ефективних шляхів розробки стратегії підприємства є досить актуальною проблемою.

Метою даної роботи є дослідження проблем розробки стратегії підприємства та рекомендацій щодо їх усунення.

Сьогодні багато керівників прийшли до висновку, що стратегічний менеджмент для підприємства є реальним засобом досягнення поставлених цілей, що дозволяє зробити підприємство ще більш успішним, забезпечити отримання нових прибутків і збільшити його вартість. Однак на практиці навіть ретельно розроблена система стратегічного управління в багатьох випадках не дає очікуваного ефекту і, більше того, вимагає невиправдано високих ресурсовитрат (людських, часових, фінансових та ін.).

Стратегія становить детальний всебічний комплексний план, призначений для того, щоб забезпечити здійснення місії організації і досягнення її цілей, тому основоположним є таке твердження

© Новіченко А. В., 2012



ня: при розробці стратегії необхідно пам'ятати, що вона повинна бути узгоджена всередині підприємства. Хоч стратегія здебільшого формулюється і розробляється вищим керівництвом, її практична реалізація спирається на активну участь усіх рівнів управління [2].

Суттєвою проблемою формування ефективного шляху розробки стратегії є наявність вертикальних елементів корпоративної культури на підприємстві, що впливає на зниження рівня партисипативності працівників підприємства, тобто залучення працівників до управління, вирішення та аналізу проблем, прийняття рішень та їх реалізації.

У першу чергу слід домогтися не забезпечення абсолютної правильності наміченого шляху діяльності, а того, щоб розроблена стратегія була обов'язково узгодженою як з менеджерами підприємства, які потім будуть контролювати процес її реалізації, так і співробітниками нижчого управління, які безпосередньо реалізуватимуть стратегію підприємства, а також працівниками середньої ланки, які виконуватимуть роль посередника між двома першими рівнями управління підприємства.

Річ у тому, що стратегічне управління – це, з одного боку, одна з найбільш слабоструктурованих областей менеджменту, а з іншого – потужний інструмент, яким потрібно навчитися користуватися [3].

Часто керівники підприємств, особливо невеликих, задаються таким питанням: "Коли (починаючи з якого моменту?) підприємству потрібно починати займатися стратегічним управлінням?". Відповідь на це дуже проста. Звичайно ж, з самого початку організації його діяльності, враховуючи тільки, що невелике приватне підприємство і велике промислове підприємство повинні застосовувати інструмент стратегічного управління в різних обсягах.

Таким чином, можна сказати, що менеджери змушені приділяти все більшу увагу не тільки подальшому розвитку бізнесу, а й, якщо компанія хоче бути успішною, вдосконаленню системи стратегічного управління.

Наук. керівн. Кайнова Т. В.

Література: 1. Клейнер Г. Б. Стратегии бизнеса : аналитический справочник / Г. Б. Клейнер. – М. : КОНСЭКО, 1998. 2. Акмаева Р. И. Стратегическое планирование и стратегический менеджмент : учебн. пособ. / Р. И. Акмаева. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 208 с. 3. Винокуров В. А. Организация стратегического управления на предприятии / В. А. Винокуров. – М. : Финпресс, 2003. – 192 с.

УДК 005.32:331.101.3

Науменко А. С.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотация. Розглянуто сутність поняття "система стимулювання" та його особливості. Розкрито проблеми функціонування системи стимулювання праці та наведено шляхи їх розв'язання.

Аннотация. Рассмотрены сущность понятия "система стимулирования" и его особенности. Раскрыты проблемы функционирования системы стимулирования труда и представлены пути их решения.

Annotation. The essence of the concept "System of stimulation" and its features are considered. The problems of the system of stimulation of labour are exposed and the ways of their decision are presented.

Ключові слова: система стимулювання, оплата праці, пільги.

Сьогодні, в умовах економічної кризи, проблеми управління персоналом набирають все більших обертів. Відповідно до даних Держкомстату, заборгованість із заробітної плати за 2010 рік зросла в 2,3 рази, реальна заробітна плата скоротилася на 10,1 %, кількість зареєстрованих безробітних зросла на 17 %. Крім того, широко розповсюджується явище "прихованого безробіття" та зниження заробітної плати на підприємствах, про що свідчать дані про реальні доходи населення. Ось чому в таких умовах праці питання управління персоналом, а саме його стимулювання, набувають все більшої актуальності.

© Науменко А. С., 2012



Метою даної роботи є розкриття сутності поняття "система стимулювання" та виявлення проблем, що на неї впливають.

Проблеми стимулювання персоналу розглядали Кошелупов І. Ф., Колонтаєвський О. П., Сухомлин Л. Є., Губа О. М. та ін. [1 – 4]. Тож основною проблемою вони вважають те, що на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи стимулювання, яка не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним і використовуються окремо. Також варто додати ще такий недолік: така система стимулювання має поточний, короткотерміновий характер і не націлена на майбутнє. Тобто більшість організацій не приділяє належної уваги розробці системи стимулювання.

Система стимулювання праці – сукупність основних і додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працівникам здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва. Вона базується на комплексі показників, досягнення, виконання або перевиконання яких є основою матеріального стимулювання. Так, основні показники стимулювання є базою, на якій визначається або розраховується розмір матеріального стимулу (премії, доплати, надбавки, заохочувальні виплати тощо [4, с. 54].

Варто зазначити, що в Україні застосовується обмежена кількість методів стимулювання. Так, згідно з даними опитування, найбільш розповсюдженим видом додаткових пільг, що застосовуються на українських підприємствах, є компенсація вартості проїзду (75 %), компенсація вартості харчування (56 %), безвідсоткові позики (48 %) та медичне обслуговування (26 %). У якості додаткових способів заохочення, як правило, використовуються цінні подарунки (62 %) та моральне заохочення [5].

Таким чином, існуюча система стимулювання є недосконалою та повністю не розробленою. Беручи до уваги розглянуті вище проблеми і враховуючи досвід формування систем оплати і стимулювання праці в економічно розвинутих країнах, можна запропонувати такі напрямки щодо вдосконалення вітчизняної системи оплати і стимулювання праці:

запровадження єдиної гнучкої тарифної системи, що поєднує переваги тарифного регулювання та індивідуального підходу до встановлення розміру заробітної плати на основі оцінки індивідуальних результатів праці та професійно-ділових якостей працівників;

встановлення розміру додаткового стимулювання з прибутку пропорційно зміні його розміру, як рекомендують провідні американські вчені-економісти;

індексація заробітної плати, що відображає вартість життя, як це практикується у Франції;

створення кредитного фонду на підприємстві, як у Швеції [6, с. 60–62].

Отже, розробивши ефективну систему стимулювання праці персоналу, підприємство вирішує багато соціальних питань, підвищує ефективність та продуктивність праці персоналу.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Кошелупов І. Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Кошелупов І. Ф. ; Одес. держ. екон. ун-т. – Одеса, 2006. – 20 с. 2. Колонтаевский О. П. Мотивы и стимулы трудовой деятельности персонала / Колонтаевский О. П. // Вісн. Міжнар. Слов'ян. ун-ту. Сер. Екон. науки. – 2006. – № 1. – С. 42–44. 3. Сухомлин Л. Є. Удосконалення механізму стимулювання персоналу корпоративного підприємства в умовах трансформації економіки : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Сухомлин Л. Є. ; Хмельницьк. нац. ун-т. – Хмельницький, 2005. – С. 9. 4. Губа С. В. Надбавки, доплати та премії в системі матеріального стимулювання праці / С. В. Губа // Кадровик України. – 2011. – № 10 (58). 5. Тимохина Я. В. Модель управління мотивацією на промисловому підприємстві / Тимохина Я. В., Тимохин В. Н. // Міжнародний журнал "Економічна кібернетика". – Донецьк : ДонНУ, 2008. – № 5–6. – С. 72. 6. Шульга А. Ю. Использование зарубежного опыта в системе оплаты труда / Шульга А. Ю. // Бизнес информ. – 2002. – № 9–10. – С. 60–62.

Тоюнда А. О.

УДК 005.32:331.104

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

УПРАВЛІННЯ ФОРМАЛЬНИМИ ТА НЕФОРМАЛЬНИМИ ГРУПАМИ В КОЛЕКТИВІ

Анотація. Розглянуто сутність та ознаки колективу, сутність формальних та неформальних груп, надано рекомендації щодо управління формальними та неформальними групами.

© Тоюнда А. О., 2012

Аннотация. Рассмотрены сущность и признаки коллектива, сущность формальных и неформальных групп, приведены рекомендации по управлению формальными и неформальными группами.

Annotation. The essence and elements of the group, the nature of formal and informal groups, and recommendations for the management of formal and informal groups are considered.

Ключові слова: колектив, трудовий колектив, формальні групи, неформальні групи.

Характерною особливістю людини є прагнення до об'єднання. Люди об'єднуються в групи у різних випадках, з різними цілями, для вирішення різних завдань. Форм об'єднання людей існує безліч: натовп, група, компанія, корпорація та ін. Серед них чільне місце займає колектив. Для ефективної взаємодії колективу в процесі праці особливе місце займає морально-психологічний клімат, який формується при виділенні формальних та неформальних груп. Зазвичай при управлінні персоналом приділяють увагу формальним групам, а неформальні не враховують взагалі. Хоча саме неформальні групи можуть надати потрібну інформацію та виконати поставлене завдання.

Метою даної роботи є розробка рекомендацій щодо ефективного управління формальними та неформальними групами в колективі.

Колектив – група об'єднаних загальними цілями і завданнями людей, яка досягла в процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку [1]. У колективі формується особливий тип міжособистісних відносин, які характеризуються високою згуртованістю, колективним самовизначенням, колективною ідентифікацією, соціально цінним характером мотивації міжособистісних виборів, високою референтністю членів колективу відносно один одного та прийняттям відповідальності за результати спільної діяльності [2].

У теорії та практиці управління виділяють колективи різних типів. Важливим серед них є трудовий колектив. Для трудового колективу властиві певні повноваження, права, відповідальність, дисципліна, структура, співвідношення, взаємозв'язок та взаємозалежність частин [3].

За характером внутрішніх зв'язків розрізняють формальні та неформальні групи.

Формальні групи – соціальні спільноти, стан та поведінка членів яких регламентуються нормативними документами. Створюються для виконання спеціальних цілей, певного кола задач, у вирішенні яких зацікавлене те або інше співтовариство [4].

Неформальні групи – реальна спільнота, яка не має юридично зафіксованого статусу. Це добровільне об'єднання індивідів на ґрунті спільних інтересів, дружби і симпатій. Неформальна структура колективу виникає і розвивається спонтанно, створюється поза компетенцією керівника. Неформальна група характеризується наявністю неформального лідера [5].

На основі розглянутих джерел автором було розроблено рекомендації щодо управління формальною та неформальною групами:

1. Максимальне співпадання формальної та неформальної груп створює сприятливі умови для успішного розв'язання складних завдань виробничої та службової діяльності. Тому головне завдання керівника – максимально зблизити неформальну структуру з формальною. Для успішного вирішення цього завдання керівнику необхідно систематично та всебічно вивчати життя працівників і окремих груп.

2. Керівник повинен критично аналізувати обстановку, яка склалася в колективі, виявляти реальні психологічні можливості, що закладені в неформальній структурі. Ці можливості потім можна буде використовувати для подолання існуючих труднощів у міжособистісних і ділових взаємовідносинах працівників.

3. Добре організованим і високорозвиненим буде той колектив, у якому керівник має високий особистий авторитет серед найбільш впливової в суспільному та професійному значеннях групи працівників.

Таким чином, колектив відіграє величезну роль у житті кожної людини. Насамперед, у його рамках задовольняється природна потреба людей у спілкуванні та діловій взаємодії, у належності до групи собі подібних; у колективі людина в необхідний момент знаходить підтримку і захист. Тому для ефективної роботи колективу керівнику потрібно вивчати та враховувати моральні цінності, психологічні особливості групи при розподілі обов'язків. Також керівнику потрібно розподіляти колектив на формальні та неформальні групи для вивчення їх внутрішніх особливостей для того, щоб правильно застосувати інструменти мотивації та створити сприятливий клімат у колективі.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Джелалі В. О. Психологія вирішення конфліктів : навч. посібн. для студентів вищих навчальних закладів / Джелалі В. О., Кудін А. В. – Х.; К., 2006. – 320 с. 2. Іванова І. В. Менеджер – професійний працівник : навч. посібн. / Іванова І. В. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. – 107 с. 3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / Веснин В. Р. – М. : Юристъ, 1998. – 496 с. 4. Дороніна М. С. Психологія управління : навч. посібн. Ч. 2. / Дороніна М. С., Григоренко А. М. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2002. – 96 с. 5. Лукнянихін В. О. Менеджмент персоналу : навч. посібн. / Лукнянихін В. О. – Суми : ВТД "Університетська книга", 2004. – 592 с.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

БИЗНЕС-ПЛАН КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Рассмотрены особенности бизнес-планирования в соответствии с требованиями рыночной экономики. Определены основные задачи при разработке бизнес-плана.

Анотація. Розглянуто особливості бізнес-планування відповідно до вимог ринкової економіки. Визначено основні завдання при розробці бізнес-плану.

Annotation. Features of business planning in accordance with the requirements of market economy have been considered. The main problems while developing a business plan are defined.

Ключевые слова: бизнес-план, документ, предприятие.

В процессе осуществления хозяйственной деятельности на предприятиях важнейшим аспектом реализации функций финансового менеджмента является оценка потребности в финансовых, материальных, трудовых и интеллектуальных ресурсах, а также умение достоверно рассчитывать эффективность использования ресурсов в процессе работы фирмы.

Особой формой стратегического планирования является бизнес-план, сочетающий в себе черты стратегических и тактических ориентиров фирмы, а также целевых комплексных программ.

Проблеме бизнес-планирования на предприятии посвящен целый ряд разработок таких зарубежных и отечественных авторов, как: Разу М. Л., Воропаев В. И., Якутин Ю. В., Дмитренко Г. А., Зигель Э. С., Мескон М. Х. Однако в условиях затянувшегося кризиса финансово-экономической системы бизнес-планирование деятельности предприятий приобретает все большую актуальность. Современные условия хозяйствования требуют от предприятий эффективного управления фирмой.

Целью данной работы является исследование вопросов применения на предприятии такого инструмента планирования финансово-хозяйственной деятельности, как бизнес-план.

Бизнес-планирование позволяет качественно повысить уровень хозяйственной деятельности предприятия, поскольку является мощным инструментом, с помощью которого можно контролировать и управлять производством.

Бизнес-план – это документ внутрифирменного планирования, излагающий все основные аспекты планирования производственной и коммерческой деятельности предприятия, анализирующий проблемы, с которыми оно может столкнуться, а также определяющий способы решения финансово-хозяйственных задач [1].

Следовательно, бизнес-план предполагает оценку собственной предпринимательской деятельности фирмы и целевую оценку конъюнктуры рынка, является программой действий предпринимателя, необходимым рабочим инструментом проектно-инвестиционных решений, используемым во всех сферах предпринимательства. Он актуален как для вновь создаваемых, так и для действующих фирм.

В экономическом смысле бизнес-план как форма планирования позволяет повышать эффективность предпринимательской деятельности даже при отсутствии необходимого и достаточного профессионального опыта. Целью разработки бизнес-плана является необходимость долгосрочного или краткосрочного планирования, которое осуществляется на базе изучения потребностей рынка и принятия решений по его дальнейшему освоению.

В бизнес-плане должны быть освещены такие основные аспекты, как: исходное состояние предприятия, желаемое состояние и наиболее эффективный путь движения к цели [2].

Предназначение бизнес-плана состоит в том, чтобы решить пять принципиальных задач: определить перспективы развития будущего рынка сбыта продукции и услуг; оценить те затраты, которые будут необходимы для изготовления продукции и оказания услуг, а также для их сбыта;

определить потенциальную прибыльность бизнес-проекта;

обозначить проектные риски и предложить мероприятия по их минимизации;

определить критерии и показатели, характеризующие успешность проекта.

Таким образом, бизнес-план не является обязательным документом, тем не менее, осуществление финансово-хозяйственной деятельности обуславливает необходимость разработки бизнес-планов в любой отрасли независимо от масштабов, форм собственности и организационно-

правових форм тех или иных производственных структур. Особенную значимость бизнес-план приобретает в условиях реструктуризации предприятий и антикризисного управления.

Научн. рук. Чистякова А. В.

Литература: 1. Афанасьев М. В. Основы менеджмента : навчально-методологічний посібник для самостійного вивчення дисципліни / М. В. Афанасьєв, Л. Г. Мемаєва В. С Верлока ; за ред. проф. М. В. Афанасьєва. – Х. : ВД "ИНЖЕК", 2003. – 484 с. 2. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.

УДК 005.334.4

Трофименко М. Є.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

МАСШТАБИ І ТЕНДЕНЦІЇ БАНКРУТСТВА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. Проаналізовано стан та особливості банкрутства підприємств в Україні. Запропоновано заходи щодо підвищення платоспроможності вітчизняних підприємств.

Аннотация. Проанализированы состояние и особенности банкротства предприятий в Украине. Предложены мероприятия по повышению платежеспособности отечественных предприятий.

Annotation. The condition and features of bankruptcy of the enterprises in Ukraine are analysed. Measures for increase of solvency of the domestic enterprises are offered.

Ключові слова: суб'єкт господарювання, банкрутство, неплатоспроможність, фінансова стабільність, антикризове управління.

Актуальність обраної теми випливає з того, що до недавнього часу для більшості суб'єктів господарювання процеси банкрутства були маловідомі. Лише в період реформування економіки (після ліквідації планового розподілу використання грошових ресурсів) відчутними стали такі економічні явища, як нерентабельність, неплатоспроможність підприємств. Тенденції банкрутства поширюються не лише на окремих суб'єктів господарювання, але й на галузі економіки, наприклад сільське господарство, яке вже впродовж багатьох років перебуває в глибокій фінансовій кризі і де понад 85 % господарюючих суб'єктів закінчують свою діяльність щорічно із збитками; у промисловості збитковим є кожне друге підприємство [1].

Проблемі дослідження банкрутства та антикризового управління присвячено праці багатьох вітчизняних та закордонних науковців, серед яких: С. Беляєв, Р. Біловол, Т. Білоконь, А. Гордєєва, Ю. Зайченко, Л. Лігоненко та ін. [1].

Метою даного дослідження є аналіз масштабів та тенденцій банкрутства підприємств України в сучасних умовах господарювання та визначення шляхів його подолання.

Одним із перших сигналів банкрутства є неплатоспроможність підприємства. З фінансового погляду це означає, що підприємство поглинає ресурси або кошти кредиторів (постачальників, банків, власних працівників, акціонерів), їх товари, гроші та послуги; формує недоплати з податків та інших обов'язкових платежів [2].

Згідно з інформацією, яка надходить до Державного департаменту з питань банкрутства, протягом 2011 року порушено 11 338 справ про банкрутство підприємств різної форми власності, тоді як у 2010 році ця кількість складала 13 792 справи, тобто на 17,8 % більше. З них справ про банкрутство державних підприємств та підприємств з державною часткою вище 25 % порушено на 6 % більше, ніж за 2009 рік. Так, справ про банкрутство державних підприємств порушено на 4 % менше, підприємств з державною часткою вище 25 % – на 12 % менше [3].

До головних причин, які призвели до збільшення в Україні кількості фінансово неспроможних підприємств, можна віднести такі: кризові явища в економіці країни, інфляцію, загальне падіння обсягів виробництва, кризу неплатежів, недоліки в приватизації, зростання масштабів "тіньової" економіки, недосконалість законодавства у галузі господарського права і податкової політики та неефективний фінансовий менеджмент [2].



Узагальнюючи вітчизняний та світовий досвід, можна сформулювати основні напрямки підвищення платоспроможності вітчизняних підприємств:

1. Усунення неплатоспроможності: скорочення змінних витрат за рахунок автоматизації виробничого процесу й скорочення персоналу основних і допоміжних підрозділів; відстрочка й реструктуризація по можливості кредитної заборгованості; прискорення оборотності дебіторської заборгованості за рахунок скорочення періоду комерційного кредиту; нормалізація розміру запасів товарно-матеріальних цінностей за рахунок збуту запасів готової продукції.

2. Відновлення фінансової стабільності: зростання чистого доходу за рахунок проведення ефективної цінової політики, застосування системи знижок і методів просування продукції на ринок; оптимізація податкового пресу на господарський процес у результаті використання легальних схем зниження бази й ставок оподаткування.

3. Проведення реорганізації або реструктуризації підприємства, вдосконалення його організаційної структури та корпоративного управління, формування портфеля технологій виробництва відповідно до умов кризового стану ринку [1].

Проаналізувавши стан та особливості банкрутства в Україні, можна зробити такі висновки: незважаючи на неоднозначність і суперечливість цього явища, необхідно розуміти, що банкрутство є нормальною процедурою, спрямованою на відновлення платоспроможності боржника або його ліквідації в разі неможливості подальшої діяльності. Проте наявність в Україні значної кількості збиткових підприємств унеможливує використання повною мірою процедур банкрутства. Тому пріоритетним буде застосування щодо неплатоспроможних вітчизняних підприємств санаційних процедур перед ліквідаційними.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Беляев С. Эффект банкротства / С. Беляев // Экономика и жизнь. – 2008. – № 24. – С. 1–5. 2. Наливайко А. П. Теория стратегий предприятия. Современный стан та напрямки розвитку : монографія / Наливайко А. П. – К. : КНЕУ, 2009. – С. 153–158. 3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Смірнова К. А.

УДК 658.011.4

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Анотація. Розглянуто теоретичні основи формування системи управління конкурентоспроможністю підприємства. Визначено основні завдання процесу управління конкурентоспроможністю вітчизняних підприємств.

Аннотация. Рассмотрены теоретические основы формирования системы управления конкурентоспособностью предприятия. Определены основные задачи процесса управления конкурентоспособностью отечественных предприятий.

Annotation. Theoretical bases of formation of a control system by competitiveness of the enterprise are considered. The primary goals of managerial process by competitiveness of the domestic enterprises are defined.

Ключові слова: підприємство, продукція, конкурентоспроможність, менеджмент, управління конкурентоспроможністю, ринок.

В останній час усе більше вчених і практиків звертають увагу на необхідність розвитку національного ринку. Це зумовлено тим, що з переходом до нових умов господарювання з'ясувалося, що продукція багатьох підприємств виявилася неконкурентоспроможною на світовому ринку. Вхідження України в коло розвинутих країн може відбутися лише у тому випадку, якщо продукція вітчизняних підприємств буде відповідати світовим стандартам якості та конкурентоспроможності. Тому обов'язково потрібна розробка дієвих механізмів підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств й національної економіки України в цілому.

© Смірнова К. А., 2012



До проблем конкурентоспроможності у свій час зверталось багато вітчизняних і зарубіжних вчених. Одним із них був Довбуш Р. А., який визначив, що управління конкурентоспроможністю є напрямом менеджменту підприємства, спрямованим на формування, розвиток та реалізацію конкурентних переваг і забезпечення життєдіяльності підприємства у сфері економічної діяльності [1].

Також цю проблему розглядали Дж. Веллінгтон і Джонсон Р. А., які визначили об'єкт і суб'єкт управління конкурентоспроможністю. Об'єктом є технологічні та економічні процеси, у ході яких при створенні продукції формуються її конкурентні переваги, а суб'єктом – система конкурентоспроможності як інструмент управління нею [2].

Не обійшов стороною проблему конкурентоспроможності й японський вчений К. Такамацу. На його думку, управління конкурентоспроможністю є напрямом менеджменту підприємства, спрямованим на формування, розвиток та реалізацію конкурентних переваг і забезпечення життєдіяльності підприємства у сфері економічної діяльності. Головним завданням управління конкурентоспроможністю є забезпечення життєдіяльності та формування господарських зв'язків за будь-яких змін у внутрішньому та зовнішньому середовищах [3].

Проте розроблені цими авторами рекомендації щодо підвищення ефективності процесу управління конкурентоспроможністю підприємства, на погляд автора, потребують подальшого розвитку. У зв'язку з цим метою даного дослідження є визначення теоретичних основ формування системи управління конкурентоспроможністю підприємства та розробка практичних рекомендацій щодо її реалізації вітчизняними суб'єктами господарювання.

Система управління конкурентоспроможністю підприємства становить сукупність організаційної структури, процесів, технологій, ресурсів тощо, необхідних для створення умов, які сприятимуть реалізації конкурентних переваг у теперішньому і майбутньому бізнес-середовищі. Досягнення високого рівня конкурентоспроможності можливе лише за умов застосування ефективних методів управління нею [4].

Умовою забезпечення конкурентоспроможності на підприємстві є можливість до самоорганізації. Вона передбачає постійні зміни в кон'юктурі ринку та потребах клієнтів, технологіях та можливість пристосовуватися до них.

Важливою складовою управління конкурентоспроможністю та самоорганізацією в період розвитку ринкових відносин повинно також стати дослідження інноваційності підприємства. Вона може бути представлена як можливість оновлення, сукупність процесів перебудови напрямів діяльності підприємства, пов'язаних з життєвим циклом продукції, технологічністю, собівартістю.

Серед основних напрямів подальших досліджень необхідно виділити розробку механізму забезпечення конкурентоспроможності товару й дослідження механізму самого ринку, де формується конкуренція. За допомогою цих досліджень можна досягнути найбільш високих результатів конкурентоспроможності продукції та зміцнити конкурентні позиції вітчизняних підприємств.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Довбуш Р. А. Управління конкурентоспроможністю підприємств / Довбуш Р. А., Зозуля А. Л. – Х. : Основа, 2003. – 354 с. 2. Джонсон Р. А. Комплексне управління конкурентоспроможністю американських виробників / Джонсон Р. А.. – К. : Бліц-Інформ, 2003. – 544 с. 3. Савчук В. І. Системи управління конкурентоспроможністю / Савчук В. І., Корж Д. А. – Х. : Основа, 2003. – 230 с. 4. Иванов Ю. Б. Конкурентоспособность предприятия в условиях формирования рыночной экономики / Иванов Ю. Б. – Х., 1997. – 365 с.

УДК 005.953.2

Скаско І. М.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ВИКОРИСТАННЯ СИТУАЦІЙНОГО ПІДХОДУ ПРИ ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Розглянуто сутність ситуаційного підходу в управлінні та доцільність його використання при підборі персоналу.

Аннотация. Рассмотрены сущность ситуационного подхода в управлении и целесообразность его использования при подборе персонала.

© Скаско І. М., 2012

75

"Управління розвитком", №6(127)2012



Annotation. The essence of situational approach in management and expedience of using it for the selection of personnel are considered.

Ключові слова: персонал, підбір персоналу, ситуаційний підхід, ефективність.

Інтеграція, глобалізація та становлення ринкової економіки в Україні спонукають до підвищення ефективності виконання всіх бізнес-процесів задля підтримки конкурентоспроможності підприємств. Важливим фактором, який впливає на успішну діяльність фірми, є раціонально підібраний персонал.

Проблему ефективного підбору персоналу досліджували такі вчені, як А. Лукіна [1], У. Лисак [2], Н. Філіпская [3], В. Якуба [4] та ін. У своїх працях вони освічували результати досліджень щодо найефективніших та нестандартних методів підбору персоналу, а також аспектів підбору у різних сферах діяльності.

Для підтримання конкурентоспроможності підприємства змушені адаптуватися до вимог зовнішнього середовища. Тому фірмам слід приділяти увагу використанню ситуаційного підходу до управління, який є більш гнучким, ніж системний або процесний.

Метою роботи є вивчення особливостей ситуаційного підходу до управління та можливості застосування його у сфері підбору персоналу.

Ситуаційний підхід до управління – це спосіб мислення, а не набір конкретних дій, сконцентрований на тому, що пристосовуваність різних методів управління визначається ситуацією [5].

Перевагами застосування ситуаційного підходу є можливості знаходження оптимальних рішень у конкретних ситуаціях, що наділяє систему управління мобільністю та швидкістю реакції на зовнішні зміни. Цей підхід можна застосовувати до різноманітних ситуацій, до яких зазвичай використовується оптимальна комбінація засобів та методів.

Недоліками цього підходу можуть бути відсутність стратегічного планування та нестабільність у діяльності. Менеджеру необхідна висока кваліфікація та розвинута інтуїція [6].

Підбір персоналу – це сукупність методів та технологій, за допомогою яких приймається рішення щодо відповідності кандидата на посаду, що значиться у відкритій вакансії. Особливістю підбору персоналу є те, що не існує сталого алгоритму щодо етапів або технологій у виборі кращого з кандидатів. Для конкретного випадку необхідні конкретні прийоми: наприклад, при доборі бухгалтера не вважається доцільним пропонувати йому пройти тест на креативність. Якщо особа, що приймає те чи інше рішення, має високу досвідченість і аналітичне мислення, то за допомогою ситуаційного підходу можна значно скоротити витрати підприємства і підвищити прибуток, тобто в сучасних умовах використання ситуаційного підходу в управлінні персоналом, на думку автора, є шляхом підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому.

Для більш детального розуміння ситуаційного підходу до підбору персоналу треба розглянути деякі приклади. Так, на думку А. Лукіної [1], для ефективного підбору персоналу у сферу реклами можна використовувати ресурсні можливості Інтернету, наприклад сайти www.google.com, www.progeo.com.ua, www.linkedin.com та інші, або шукати креативних працівників на різноманітних фестивалях та конкурсах. У. Лисак [2] вважає, що для відбору якісних працівників, які змогли б працювати в нестандартних умовах, можна застосовувати нетрадиційні методи підбору. Прикладом слугує стресове інтерв'ю, яке допомагає визначити стресостійкість кандидатів. Отже, щоб ефективно підібрати потрібного фахівця, не треба перевіряти всі його параметри та можливості, необхідно обрати декілька найважливіших критеріїв. Обирання комбінації необхідних критеріїв та технологій підбору буде проявом застосування ситуаційного підходу до управління персоналом.

Таким чином, необхідно зазначити, що з плином часу змінюються наукові підходи до процесу управління. У нестабільних та мобільних ринкових умовах доцільним є використання ситуаційного підходу до підбору персоналу, що сприяє якісному ресурсному забезпеченню підприємства трудовими ресурсами як фактором ефективної діяльності. Вітчизняним підприємствам слід вести адаптивну кадрову політику, яка б діяла на засадах ситуаційного підходу.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Лукіна А. Специфика подбора персонала в сфере рекламы и PR / Лукіна А. // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 20–21. 2. Лисак У. Нетрадиционные методы подбора персонала / Лисак У. // Справочник кадровика. – 2010. – № 5. – С. 78–80. 3. Филипская Н. Особенности подбора временного персонала / Филипская Н. // Управление персоналом. – 2010. – № 9. – С. 53–54. 4. Якуба В. Рекрутмент 2.0 – новые технологии подбора персонала / Якуба В. // Управление персоналом. – 2011. – № 12. – С. 48–51. 5. Підходи до управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://inform.od.ua/articles/examen/podhody.htm>. 6. Ситуаційний підхід [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5688/5706/>.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УКРАИНЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотація. Проаналізовані проблеми інвестиційної діяльності в Україні. Розглянуто роль держави в регулюванні інвестиційної діяльності.

Анотация. Проанализовано проблемы инвестиционной деятельности в Украине. Розглянуто роль держави в регулюванні інвестиційної діяльності.

Annotation. Problems of investment activity in Ukraine are analysed. The state role in regulation of investment activity is considered.

Ключевые слова: экономическая система, инвестиционная деятельность, инвестиции, рыночная экономика, инвестиционный климат.

В условиях рыночной экономики от эффективности инвестиционной политики зависят состояние производства, уровень технической оснащенности основных фондов предприятий, возможности структурной перестройки экономики, решение социальных и экологических проблем. Инвестиции являются основой для развития предприятий, отдельных отраслей и экономики в целом. Поэтому исследование данного вопроса является весьма актуальным для экономики Украины, особенно в условиях нынешнего кризиса.

Проблемы развития инвестиционной деятельности рассматривали такие ученые западных стран, как: В. Беренс, И. Хавранек, Д. Гарнер, Д. Норкотт, К. Рэдхэм, С. Хьюс. В украинской экономической литературе эту проблему достаточно глубоко разрабатывали Геец В. В., Герасимчук Н. С., Г. Дзись, Лукинов И. И., С. Ерохин и др. Из российских авторов, внесших наибольший вклад в исследование данных вопросов, следует отметить В. Куликова, Я. Уринсона, А. Водяного, А. Илларионова.

Цель данного исследования – теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по повышению эффективности инвестиционной деятельности в Украине.

Инвестициями являются все виды имущественных и интеллектуальных ценностей, вкладываемых в объекты предпринимательской и других видов деятельности, в результате которой создается прибыль (доход) или достигается социальный эффект [1].

На данный момент экономика Украины нестабильна и требует существенного реформирования. Одним из важных заданий по улучшению состояния экономики является привлечение инвестиций как внутренних, так и внешних. Для этого следует создать благоприятный инвестиционный климат [2].

Важную роль в развитие экономики страны играют иностранные инвестиции. На данном этапе Украина, по сравнению с другими экономиками региона Восточной Европы, является одной из наименее привлекательных для иностранных инвесторов. Несмотря на созданную законодательную базу, привлекательность экономического потенциала Украины, а именно: богатые природные ресурсы, выгодное географическое положение, наличие квалифицированных "дешевых" рабочих кадров, поступления иностранных инвестиций в Украину незначительные. По сравнению со странами Восточной Европы, объем иностранных инвестиций, которые поступают в экономику Украины, в 3 – 7 раз меньше [3].

В связи с этим государство должно аккумулировать свои действия для достижения стабильности в стране, искоренять неблагоприятный климат в правовом, экономическом и инфраструктурном аспектах, так как иностранные инвестиции оказывают содействие развитию общего частного сектора в национальной экономике.

Целью инвестиционных программ должна стать переориентация значительных ресурсов на развитие отраслей, удовлетворяющих потребительские запросы населения. При этом необходимо в перечень приоритетных направлений ввести и отрасли социальной инфраструктуры. Анализ также показывает, что в настоящее время инвестиции в основном сосредотачиваются в сфере основного производства. Поэтому инвестиционная стратегия должна быть ориентирована на удовлетворение потребностей в развитии тех отраслей, которые дополняют и обслуживают основное производство.

Таким образом, в ходе данного исследования были рассмотрены теоретические аспекты инвестиционного процесса в рыночной экономике, раскрыта его сущность, определены преимуще-



ства и недостатки привлечения иностранных инвестиций в экономику Украины, установлена роль государства в регулировании инвестиционной деятельности.

Научн. рук. Мельник В. И.

Литература: 1. Про інвестиційну діяльність : Закон України від 18.09.1991 р. № 1560-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>. 2. Мироненко Н. Правда об інвестиційному кліматі України / Мироненко Н. // Український інвестиційний журнал. – 2003. – № 3. – С. 78–86. 3. Герасимчук М. Державне регулювання іноземного інвестування / Герасимчук М., Губський Б. // Фінанси України. – 2004. – № 11. – С. 90–98.

Светличная Д. И.

УДК [005.95:005.21](477)

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ УКРАИНЫ

Аннотация. Рассмотрена экономическая сущность понятия "стратегическое управление персоналом". Разработаны предложения по усовершенствованию системы стратегического управления персоналом на предприятиях Украины.

Анотація. Розглянуто економічну сутність поняття "стратегічне управління персоналом". Розроблено пропозиції щодо вдосконалення системи стратегічного управління персоналом на підприємствах України.

Annotation. Economic essence of the concept "strategic personnel management" is considered. Suggestions on perfection of the system of "strategic personnel management" at the enterprises of Ukraine are proposed.

Ключевые слова: персонал, стратегическое управление, управление предприятием.

На сегодняшний день основной задачей управления деятельностью предприятия в условиях рыночной экономики является обеспечение долгосрочной конкурентоспособности, стабилизации положения организации на рынке. Для выполнения этой задачи необходимо составить и реализовать множество планов по управлению ресурсами предприятия, и наиболее важным из них является стратегическое управление персоналом.

Данную проблему рассматривали в работах многие ученые и специалисты, например Кибанов А. Я., Криков В. А., Фалмер Р. М., Дж. Иванцевич, М. Мескон, Г. Минцберг, А. Стрикленд и др. Однако в исследованиях отсутствует систематизация перечня практических рекомендаций по совершенствованию стратегического управления персоналом на отечественных предприятиях.

Цель работы – теоретическое обоснование и разработка практических рекомендаций по совершенствованию стратегического управления персоналом на предприятиях Украины.

Последние исследования показали, что эффективную, конкурентоспособную организацию, в первую очередь, отличает личностный подход к процессу управления и полнота раскрытия человеческих ресурсов [2], то есть именно от результативности стратегического управления персоналом будет зависеть лидерство предприятия среди конкурентов. Актуальность изучаемой проблемы можно подчеркнуть высказыванием доктора Милтона Гарретта: "Чтобы зарабатывать больше денег, надо улучшать обслуживание клиентов. Для этого – совершенствовать системы обучения и развития персонала, четко определяя цели и стандарты выполнения работы, чтобы удовлетворять и превосходить ожидания клиентов" [3].

Для улучшения управления персоналом на отечественных предприятиях необходимо: совершенствовать системы обучения и развития персонала; совершенствовать механизм внедрения стратегических планов управления персоналом; учитывать личностно-психологические качества работников; оперативно реагировать на изменения во внешней среде и вносить изменения в стратегию управления персоналом; предусматривать изменения внутренней среды предприятия.

© Светличная Д. И., 2012



Существует несколько подходов к определению понятия стратегического управления персоналом [3 – 7]. Наиболее удачным является определение стратегического управления персоналом как главной составляющей управления предприятием, основной задачей которой является оптимальное использование трудового потенциала рабочих не только на данный момент времени, но и в перспективе с учетом изменяющихся условий внутренней и внешней среды.

Таким образом, автор предлагает рассматривать стратегическое управление персоналом как составляющую процесса управления, которая обеспечивает координацию, организацию, мотивацию и контроль деятельности персонала при оптимальном использовании его внутреннего стратегического потенциала с учетом изменений внешней среды.

Научн. рук. Грузд М. В.

Литература: 1. Морозова Г. Психологическое сопровождение организации и персонала. – СПб. : Речь, 2006. 2. Интервью с М. Гарреттом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.cntiprogress.ru/seminars. 3. Рочинський А. Стратегічне управління персоналом: теорія і практика застосування [Текст] / Рочинський А. // Вісник національної академії державного управління при Президентіві України. – 2007. – № 2. – С. 53–61. 4. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. / Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 5. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник / Хміль Ф. І. – К. : Академвидав, 2006. – 487 с. 6. Белоусов В. В. Стратегия развития персонала как фактор повышения конкурентоспособности промышленного предприятия : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Белоусов В. В. – Ижевск : УдГУ, 2007. – С. 18. 7. Зайцева О. Ю. Формування стратегії управління персоналом на підприємстві / Зайцева О. Ю. // Управління розвитком. – 2009. – № 15. – С. 57.

УДК 005.591.454:346.3

Сазонова О. С.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН АУТСОРСИНГУ

Анотація. Розглянуто особливості законодавчого регулювання аутсорсингу персоналу в Україні.

Аннотация. Рассмотрены особенности законодательного регулирования аутсорсинга персонала в Украине.

Annotation. The peculiarities of legal regulation of personnel outsourcing in Ukraine are considered.

Ключові слова: аутсорсинг, договір, лізинг персоналу.

Актуальність роботи полягає у вирішенні проблеми правового регулювання аутсорсингових послуг на державному рівні з метою уникнення порушень діючого законодавства.

Метою дослідження є розгляд особливостей правового регулювання аутсорсингу персоналу на підприємстві.

З англійської *outsourcing* дослівно означає "використання зовнішніх джерел" і часто перекладається як "кооперація", "субпідряд" і навіть "делегування функцій управління, повноважень і відповідальності в рамках поставлених завдань" [1].

Національний банк України у Постанові Правління від 15.03.2004 р. № 104 визначає аутсорсинг як виконання певних функцій і робіт, які традиційно вважаються "внутрішніми" і виконуються штатними працівниками, шляхом залучення зовнішніх незалежних сторін на договірній основі [2].

Стандартний договір аутсорсингу має містити ряд істотних умов, а саме: предмет договору, дію договору, ціну, внесення змін, передачу робіт за договором іншому виконавцеві, вирішення суперечок, форс-мажорні обставини, конфіденційність, відповідальність сторін.

Для того щоб зрозуміти, які права та обов'язки встановлює договір аутсорсингу, необхідно визначити, які об'єкти цивільних прав є предметом його регулювання. Такими об'єктами виступають виконання робіт або надання послуг. І залежно від того, що необхідно замовнику: матеріалізований результат робіт або процес надання послуги, договір аутсорсингу може становити по суті або договір підряду, або договір відплатного надання послуг зі здійснення певної діяльності (ст. 901 ЦКУ) [3].



Іноді договір аутсорсингу взагалі ототожнюють з "договором оренди персоналу" ("договором лізингу персоналу"). Але така точка зору не відповідає чинному законодавству України в силу того, що за договором найму (оренди) передається майно у користування за плату на певний строк (п. 1 ст. 759 ЦКУ), а фізичні особи цій вимозі не відповідають, оскільки майном не є. У законодавстві цей вид договору не передбачений. Та ми можемо застосувати ст. 627 ЦКУ, згідно з якою громадяни та юридичні особи вільні в укладенні договору.

Функції, виконувані аутсорсером, які слід закріпити в договорі, є такими:
повний комплекс робіт з ведення бухгалтерського та податкового обліку;
складання первинних документів;
організація та ведення всього документообігу компанії-клієнта;
ведення договірної роботи та взаємодія з банками;
складання оперативних звітів з фінансово-господарської діяльності підприємства;
перевірка правильності складання первинних документів (відповідність застосовуваних форм, повнота і правильність заповнення всіх реквізитів документів);
складання первинної документації на підставі даних, наданих клієнтом (платіжні доручення, рахунки, рахунки-фактури тощо);
подання звітності до податкових органів, позабюджетні фонди, органи статистики;
ведення архіву документів (систематизація та підшивка документів у томи, складання описів);

зберігання архіву документів клієнта, у тому числі після закінчення податкового періоду або після припинення строку дії договору, надання інформації за запитами клієнта.

19 червня 1997 року Генеральна конференція Міжнародної організації праці (МОП) прийняла конвенцію № 181 "Про приватні агентства зайнятості". Ця конвенція має на меті захистити інтереси працівників, що наймаються приватними агентствами зайнятості (провайдерами). Важливо, що вона визнає таку форму організації праці працівників, за якої їх передають у розпорядження третій стороні [4], тобто про послуги аутсорсингових компаній. Але Верховна Рада проект Закону України про ратифікацію Конвенції МОП № 181 так і не ратифікувала.

Підсумовуючи вищезазначене, варто наголосити на тому, що сьогодні українське законодавство не регулює договір аутсорсингу в тій мірі, у якій це могло б впорядкувати відносини щодо передачі господарюючим суб'єктом іншій організації виконання своїх функцій. Зважаючи на тенденцію популяризації такого договору та важливість для оптимізації ресурсів під час кризи, вважаємо необхідним передбачити його в Цивільному кодексі України або в інших законодавчих актах.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Беліков О. Аутсорсинг як делегування функцій управління [Електронний ресурс] / Олег Беліков // Юридичний журнал. – 2007. – № 7. – Режим доступу : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2735>.
2. Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту в банках України [Електронний ресурс] / Національний банк України. – Режим доступу : http://www.bank.gov.ua/Bank_supervision/Risks/361.pdf.
3. Швакин С. В. Аутсорсинг: юридическое оформление и налоговые последствия / С. В. Швакин // Налоговые споры. Теория и практика. – 2008. – № 9 (57). – С. 51–54.
4. Евсеев А. Чужой игрок в своей команде. Кому и зачем нужны аутсорсинг и аутстаффинг и как их оформить / А. Евсеев // Все о бухгалтерском учете. – 2009. – № 96. – С. 8–15.

Томілович Г. Г.

УДК 331.108.4

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ВВЕДЕННЯ СИСТЕМИ ГРЕЙДІВ

Анотація. Розглянуто систему грейдів, види, переваги та недоліки системи.

Аннотация. Рассмотрены система грейдов, виды, преимущества и недостатки системы.

Annotation. In this article we consider a system of grades, types, advantages and disadvantages of the system.

Ключові слова: грейди, грейдинг, система оплати праці.

© Томілович Г. Г., 2012



Системи оплати праці, які використовуються у наш час на більшості вітчизняних підприємств, морально застаріли. Це виявляється в тому, що вони не враховують ні специфіку роботи підприємства в ринковій економіці, ні різну відповідальність і результати праці працівників, що займають ідентичні посади.

Метою даної роботи є аналіз системи грейдів з визначенням переваг і недоліків, притаманних даному методу оплати праці.

Грейдинг – це процедура або система процедур з оцінювання та ранжування посад, у результаті яких посади розподіляються на групи, чи, власне, грейд, відповідно до їх цінності для компанії. Отже, грейд – це група посад, які мають приблизно однакову цінність для компанії. Кількість грейдів може варіюватись від 5–7 до 20. Кожному грейду відповідає певний розмір окладу, або "вилка окладів", який може періодично переглядатися, але сама система грейдів залишається незмінною [1]. Грейдерування дозволяє працівнику отримати уявлення про можливі зміни його доходів при різних варіантах розвитку кар'єри. Зрозуміла система грейдів підвищує рівень мотивації персоналу і сприяє його утриманню. У результаті знижується плинність кадрів, що дозволяє економити на підборі персоналу та навчанні нових співробітників. Грейдерування дозволяє пов'язати систему преміювання і розподілу соціальних пільг.

Види грейдів та їх особливості наведені в таблиці [2].

Таблиця

Особливості видів грейдингу

Критерій	Грейдинг посад	Грейдинг працівників
Що оцінюється	Цінність посади для компанії	Цінність конкретного працівника для компанії
Критерії оцінки	Компенсаційні фактори, що мають відношення до самої посади: необхідний рівень кваліфікації, складність виконуваної роботи, ступінь відповідальності посади, ступінь самостійності, вплив на стратегічні цілі, аналітичне та комунікативне навантаження, умови роботи та ін.	Окремі компенсаційні фактори, наприклад ступінь відповідальності і вплив на бізнес-результат, доповнюються критеріями оцінки самого працівника: його кваліфікацією, результативністю та ін.
Компанії, для яких рекомендується такий підхід	Компанії з фіксованими і, бажано, чітко прописаними функціями посад, де різні працівники можуть займати аналогічні посади і виконувати аналогічні функції	Компанії, де функції і завдання, що виконуються працівниками, залежать більшою мірою не від посади, а від кваліфікації і здібностей самого працівника
Приклади компанії	"ЛУКОЙЛ Оверсіз Холдинг Лтд", ТОВ "ЛУКОЙЛ Перм"	Компанія IBS (консалтинг і розвиток ІТ), тренінгова компанія "МТІ"

Система грейдів дозволяє впорядкувати заробітну плату, а принцип внутрішньої справедливості, закладений в основу системи, дозволяє запобігти суб'єктивному підходу до оплати праці всередині компанії; підвищує керованість, оскільки кожен працівник починає розуміти, що його дохід безпосередньо залежить від оцінки його посади і домогтися підвищення можна за допомогою розширення посадових обов'язків, збільшення результативності [3].

Проте грейдингу властиві і деякі недоліки: потребує значних витрат на розробку, впровадження і функціонування; до початкової розробки системи грейдів повинна бути залучена велика група експертів; порядок переміщення між грейдями викликає різні проблеми (організаційні, фінансові, психологічні тощо); є велика вірогідність суб'єктивного підходу під час розроблення й оцінювання грейдів [4].

На думку автора, грейдинг є ефективною системою оплати праці і може застосовуватися для будь-якого типу виробництва, дозволяє будувати як вертикальну, так і горизонтальну кар'єру.

Система грейдів логічна, і підприємство має змогу впровадити грейдинг власними силами. Але автор вважає, що при розробці цієї системи доцільно залучити спеціалістів ззовні, що передбачить об'єктивність при створенні грейдів та економію часу на введення системи грейдів.

При введенні системи грейдів підприємство або скоротить поточні витрати на оплату праці, або буде отримувати більшу віддачу від працівників. Переваги грейдингу переважають над недоліками, що свідчить про ефективність даної системи оплати праці.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Слипачук С. Система грейдов. Методика определения должностных окладов [Электронный ресурс] / С. Слипачук // Заработная плата. – 2007. – № 8. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/article/sistema-greidov-metodika-opredeleniya-dolzhnostnykh-okladov>. 2. Стародетская О. Термин "грейдинг" или "система грейдов", в среде HR-специалистов [Электронный ресурс]. / Стародетская О. – Режим доступа : http://hr.at.ua/index/chtotakoe_grejdning_i_komu_on_nuzhen/0-102. 3. <http://university.imicor.ru/interesting-articles/141-greydi-method-heyra.html>. 4. Запорожан Л. Зарубіжний досвід оплати праці за грейдями / Запорожан Л., Барaban В., Запорожан М. // Економічний аналіз. – 2011. – № 8. – С. 155–156.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ В УКРАИНЕ

Аннотация. Рассмотрены основные недостатки повышения квалификации персонала в Украине, предложены пути их устранения.

Анотація. Розглянуто основні недоліки підвищення кваліфікації персоналу в Україні, запропоновано шляхи їх усунення.

Annotation. Basic lacks personnel upgrading in Ukraine are considered, the ways of their removal are offered.

Ключевые слова: повышение квалификации, персонал, обучение.

Повышение квалификации, обучение, подготовка новых работников в наши дни становится актуальной задачей. В условиях быстро меняющегося, развивающегося рынка необходимость в повышении профессиональных навыков, а также профессиональное развитие являются необходимым условием успешной работы любой организации.

Повышение квалификации персонала положительно влияет на мотивацию работников, оказывает непосредственное влияние на финансовые показатели организации, а также обеспечивает более благоприятный климат в коллективе и преумственность в управлении.

Изучением системы повышения квалификации занимались такие ученые, как: Демидова Ф. Д., Игнатова В. Г., Черепанов В. В., Барцица И. Н., Яблокова Е. А., Нечипоренко В. С. и др.

Цель работы – изучение системы повышения квалификации, определение недостатков данной системы в Украине, а также разработка предложений по их устранению.

Повышение квалификации – это обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности [1]. Повышение квалификации работников может осуществляться в следующих формах: производственно-технические курсы; курсы целевого назначения [2].

Поскольку в странах Европейского Союза существуют значительные различия в системах образования и повышения квалификации, целесообразно было бы ознакомиться с ними.

В Германии повышение квалификации управленческих кадров в основном осуществляется на внутрифирменной основе. Все компании в Германии должны состоять в торговых палатах, которые направляют часть получаемых ими членских взносов на обеспечение курсов подготовки и повышения квалификации управленческих кадров [3].

По мнению автора, обеспечение затрат на повышение квалификации с помощью торговых палат является довольно целесообразным методом, который поможет улучшить данную систему, так как одна из главных проблем – это нехватка финансирования.

В Болгарии государство финансово поддерживает профессиональное обучение работников, которые работают на малых и средних предприятиях свыше трех месяцев (их почти 90 %) [4].

Для работающего населения государственная поддержка оказывает всегда благоприятное влияние, но, к сожалению, в Украине на данный момент она практически отсутствует.

В Украине сегодня тормозится профессиональное обучение и повышение квалификации сотрудников. Обязательства по финансированию профессионального обучения возлагаются только на работодателя, поэтому значительное количество предприятий не имеет возможности повышать квалификацию персонала согласно требованиям современного производства. Это очень острая проблема, особенно на фоне отсутствия государственной поддержки работодателей, она требует решения именно на государственном уровне.

Хоть в Украине люди довольно умные и работящие, но имеется проблема их слабой подготовки, отсутствия постоянного обновления знаний. В связи с этим сейчас наблюдается рост эмиграции, наши люди уезжают в другие страны, где их используют как дешевую рабочую силу.

С одной стороны, эта проблема касается в большей части работодателя, ведь высококвалифицированный персонал на предприятии – это уже залог к успеху, но, с другой стороны, и государству необходима рабочая сила с высоким уровнем знаний.

Для нашего народного хозяйства может быть полезен опыт зарубежных стран, где задействованы разные механизмы финансирования профессионального обучения рабочих.



В связи с тем, что повышение квалификации имеет множество преимуществ (гарантированная занятость работников, мотивация и удовлетворение от работы, возможность использования новых технологий и производственных систем и т. п.) [5], автором предложены мероприятия по усовершенствованию системы повышения квалификации и устранению ее недостатков.

Необходимо ввести финансовую поддержку государства для повышения квалификации персонала. Либо для начала взять пример с Германии, где затраты покрывают торговые палаты.

Также следует повысить заинтересованность работодателей в повышении квалификации своих работников, что позволит увеличить производительность труда и эффективность работы.

Необходимо разработать систему стимулирования и мотивации для работников в повышении квалификации, например: повышать заработную плату; предоставить возможность карьерного роста; выплачивать премии.

Можно еще ввести необходимое количество персонала на предприятии, который должен повысить квалификацию в течение года, для отчетности в государственные органы.

Научн. рук. Кожанова Е. Ф.

Литература: 1. Кибанов А. Л. Управление персоналом организации / Кибанов А. Л. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 572 с. 2. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / Травин В. В., Дятлов В. А. – М. : Дело, 2001. – 336 с. 3. <http://www.webextern.ru/23/>. 4. Щербак Л. З досвіду правового регулювання професійної освіти та навчання кадрів на виробництві в Республіці Болгарія / Щербак Л. З. // Справочник кадровика. – 2006. – № 08. – С. 91–93. 5. Солощук М. Перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів [Текст] / Солощук М. // Справочник кадровика. – 2006. – № 09. – С. 87.

УДК 005.584:005.935

Котляревська К. Ю.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ НА ОСНОВІ КОНТРОЛІНГУ

Анотація. Розглянуто інститут контролінгу та доцільність його впровадження на підприємствах України.

Аннотация. Рассмотрен институт контроллинга и целесообразность его внедрения на предприятиях Украины.

Annotation. In the article the institute of controlling and expedience of its introduction on the enterprises of Ukraine is considered.

Ключові слова: управління, планування, контролінг, підприємство.

У сучасних умовах господарювання при зростанні впливу факторів зовнішнього середовища, посилення позицій конкурентів на ринку функціонування підприємств у довгостроковому періоді великого значення набувають механізми ефективного управління. Успішне управління неможливе без контролінгу – інформаційно-консультативної підтримки менеджменту компанії. Контролінг є сучасною методологією координації управлінської діяльності підприємства. Для того щоб підприємство успішно існувало і досягало отримання прибутку у визначеному обсязі, необхідно запроваджувати на всіх рівнях організації контролінг діяльності.

Мета роботи полягає у визначенні місця та ролі контролінгу в системі управління підприємством, виявленні впливу на процеси, що відбуваються у внутрішньому середовищі підприємства.

Контролінг як система підтримки управлінських рішень був вперше запроваджений на підприємствах у США наприкінці XIX – на початку XX ст. для поліпшення методів виробничого обліку й удосконалення методів фінансового контролю. Значний внесок у розвиток теоретичних та практичних питань контролінгу здійснили західні вчені: Ю. Вебер, Е. Майер, М. Мексон, а також вітчизняні вчені-економісти: І. Балабанов, В. Савчук, М. Пушкар, В. Терещенко та ін.

Ринок припускає, що для забезпечення життєдіяльності підприємств необхідною умовою є здатність до перетворень. Тому зараз акцент в управлінні переміщається із завдань контрольного характеру на завдання аналізу, оцінки діяльності, розробки стратегії розвитку його реалізації, мо-



делювання господарської діяльності, маркетингу [1]. Контролінг – це один із нових напрямів інформаційно-економічного розвитку підприємства, він поєднує такі різні елементи, як установлення цілей, планування, облік, контроль, аналіз, управління інформаційними потоками і вироблення рекомендацій для прийняття управлінських рішень [2].

У спеціальній літературі справедливо зазначається, що концепція контролінгу є стрижнем, навколо якого повинні бути об'єднані основні елементи організації й управління діяльністю підприємства, а саме [3]:

всі категорії бізнес-процесів та їх витрати;

центри відповідальності підприємства;

системи планування й бюджетування, що формуються на основі центрів відповідальності підприємства;

система стратегічного управління, заснована на аналізі ланцюжка цінностей, аналізі стратегічного позиціонування й аналізі витратно-утворюючих факторів;

моніторинг і аналіз результатів фінансово-господарської діяльності підприємства.

Виходячи з цілей підприємства, система контролінгу вирішує стратегічні та тактичні завдання. А тому контролінг, як і певний механізм, складається з 2 частин: стратегічного та оперативного (інструмент підтримки процесу прийняття рішень, який є системою активного управління досягненням поточних цілей підприємства шляхом визначення та знищення "вузьких" місць, дієва інтегрована схема прийняття своєчасних рішень з оптимізації співвідношення "витрати – прибуток").

Для підприємств різних сфер народного господарства України актуальність оперативного контролінгу очевидна в напрямках:

забезпечення рентабельності різних груп товарів та визначення товарів, від яких необхідно відмовитися;

покращення сервісного обслуговування споживачів та підвищення якості обслуговування шляхом зменшення витрат;

проведення політики ціноутворення для забезпечення конкурентоспроможності окремих груп або послуг [4].

Роль управління в системі контролінгу полягає в координації елементів, які входять у цю систему, забезпеченні планування, обліку й аналізу економічних показників господарської діяльності та прийнятті рішень на основі отриманої інформації про тенденції розвитку підприємства [5].

Упровадження сучасної методики контролінгу на підприємствах України дозволить:

досягти ефективного управління;

створити й оцінити потенціал підрозділів підприємства;

досліджувати дії конкурентів та прогнозувати позиціонування підприємства на ринку;

використовувати інновації, що дозволять своєчасно пристосовуватися до змін зовнішнього середовища;

орієнтуватися на майбутнє при застосуванні методів планування.

Результатом стане система, що сприятиме підвищенню ефективності його діяльності й надасть можливість передбачати результат діяльності та планувати діяльність з метою підвищення ефективності використання ресурсів підприємства.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Петренко С. Н. Контролінг : учебное пособие / Петренко С. Н. – К. : Ника-Центр ; Эльга, 2004. – 328 с. 2. Ватченко О. Б. Управління підприємствами на основі планування та контролінгу / Ватченко О. Б. // Вісн. Придніпр. держ. акад. будівн. та архітек. – 2011. – № 4. – С. 31–35. 3. Ивлев В. Концепция контроллинга и функционально-стоимостный анализ [Электронный ресурс] / Ивлев В., Попова Т. – Режим доступа : <http://www.user.cityline.ru/-anatech>. 4. Шульга М. О. Оперативний контролінг у системі управління підприємством / Шульга М. О. // Держава та регіони. – 2011. – № 3. – С. 180–184. 5. Пушкар М. С. Тенденції та закономірності розвитку бухгалтерського обліку в Україні (теоретико-методологічні аспекти) : монографія / Пушкар М. С. – Тернопіль : Економічна думка, 1999. – 422 с.

Ципаринда А. О.

УДК 338.51

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ФОРМУВАННЯ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти формування цінової політики. Визначено основні види цінових стратегій підприємства.

© Ципаринда А. О., 2012



Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты формирования ценовой политики. Определены основные виды ценовых стратегий предприятия.

Annotation. Theoretical aspects of formation of a price policy are considered. Principal views of price strategy of the enterprise are defined.

Ключові слова: ціна, цінова політика, ціноутворення, прибуток, кон'юнктура ринку, стратегія.

У сучасних умовах роль цінової політики постійно зростає. Саме тому застосування оптимальної методики визначення цін є необхідним компонентом успішної діяльності кожного підприємства. Невідповідність існуючого теоретико-методичного інструментарію формування цінової політики запитам практики актуалізує необхідність його дослідження.

Суттєвий внесок у дослідження ціноутворення на підприємстві внесли такі зарубіжні дослідники, як Ф. Кене, Д. Рікардо, Т. Нейгл, Р. Холден, Т. Бень. Серед вітчизняних економістів дану проблему досліджували: М. Виноградський, С. Дгіна, В. Корінева, І. Ліпсіц, О. Цацуліна, Н. Яковлева та ін.

Але, незважаючи на вагомі здобутки в дослідженні проблеми формування цінової політики, необхідно відмітити, що задля вирішення її проблем на підприємстві необхідно більш глибоке та комплексне дослідження даного питання. Саме тому метою цієї роботи є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності цінової політики підприємства в сучасних умовах господарювання.

Цінова політика підприємства – це сукупність заходів щодо процесу ціноутворення на підприємстві, знижок та умов оплати за придбану продукцію чи послуги, використання контролю за цінами [1].

Розробка цінової політики підприємства покликана забезпечити умови досягнення його стратегічних цілей і завдань та окреслити принципи ціноутворення, методи визначення базового рівня цін, умови і розміри їх диференціації та коригування. Підприємство, враховуючи специфіку свого становища на ринку, може реалізовувати різні цінові стратегії.

Виходячи з принципів, покладених в основу ціноутворення, розрізняють стратегії, які ґрунтуються на:

збуті, що полягають в орієнтації на збільшення обсягів реалізації та максимізації своєї частки ринку у боротьбі з конкурентами;

прибутку, що полягають в орієнтації на отримання підприємством цільової норми та маси прибутку з кожної одиниці товарів, що реалізуються;

ринкової ситуації, яка склалася; полягають у визначенні рівня ціни, виходячи з кон'юнктури ринку, що склалася [2].

На практиці підприємство може використовувати такі стратегії ціноутворення:

1) проникнення – характеризує порівняно низькі ціни, що робить можливим проникнення фірми на нові ринки, створення достатнього попиту;

2) "знімання вершків" – використовується щодо товарів, які належать до категорії модних новинок; характеризується максимально високими цінами під час виведення на ринок нового продукту;

3) престижних цін – це високі ціни на товари насправді високої якості;

4) традиційного ціноутворення – полягає в орієнтації на ті традиції, які існують на ринку щодо рівня цін на ту чи іншу продукцію;

5) диференціювання ціни – це продаж того ж самого продукту різним покупцям за різними цінами;

6) послідовного проходження по різних сегментах ринку – використовується у міру насичення якогось сегмента даним товаром;

7) політика еластичних (гнучких) цін – передбачає швидку реакцію фірми на зміну співвідношень попиту і пропозиції на ринку;

8) стабільних цін – використовується, як правило, для товарів масового попиту, коли ціни на них залишаються стабільними тривалий час;

9) поступового зниження цін – характеризується відносно високими цінами під час виведення на ринок нового продукту, а з переходом його на етап зростання – поступовим зниженням ціни;

10) виживання – головною метою є залишитись у бізнесі, а тому товар продають за низькими цінами або навіть зі збитками [3].

Отже, при формуванні цінової політики важливо визначитися в межах її впливу на економічну діяльність підприємства, враховуючи не тільки необхідну відповідність між різними маркетинговими цілями, але також і обмеження, що встановлюються ринком. Цінова політика має розглядатися лише у взаємозв'язку з тими завданнями, які ставить перед собою підприємство, та ґрунтуватися на принципах формування ціни в ринкових умовах розвитку економіки.

Наук. керієн. Мельник В. І.

Література: 1. Гаркавенко С. С. Маркетинг : підручник для вузів / Гаркавенко С. С. – К. : Лібра, 2004. – 712 с.
2. Герасименко В. В. Ценовая политика фирмы / Герасименко В. В. – М. : Финстат-информ, 2004. – 249 с.
3. Герасимчук В. Г. Маркетинг: теория і практика : навч. посібн. / Герасимчук В. Г. – К. : Вища шк., 2001. – 314 с.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. Розглянуто проблему оцінки ефективності системи управління персоналом. Узагальнено методи оцінки управлінської праці.

Аннотация. Рассмотрена проблема оценки эффективности системы управления персоналом. Обобщены методы оценки управленческого труда.

Annotation. A problem of an estimation of the personnel management system effectiveness is considered. Methods of administrative work estimation are generalized.

Ключові слова: управління персоналом, оцінка ефективності, методи оцінки, психологічні критерії, управлінська праця.

Персонал підприємства як носій товарно-грошових відносин, що складаються в процесі формування, розподілу і використання людських ресурсів, є головною продуктивною силою при вирішенні питань конкурентоспроможності, економічного зростання і забезпечення ефективної роботи. У зв'язку з цим виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки.

Проблемам теорії, методології і практики управління персоналом присвятили велику кількість наукових праць закордонні і вітчизняні економісти: Амоша О. І., Дж. Блек, А. Браверман, Дзюба С. Г., Журавльов П. В., Іванцевич Д. М., Колпаков В. М., Лобанов А. А., Синк Д. С., Томпсон А. А., Шекшня С. В. та ін. Однак через складність й багатогранність цієї проблеми в сучасних умовах існують питання, розроблені не цілком.

Метою роботи є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення оцінки ефективності системи управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

Оцінка ефективності управління персоналом – це систематичний, чітко формалізований процес, спрямований на вимір витрат і вигод, пов'язаних із програмами діяльності управління персоналом і для співвіднесення їх результатів з підсумками базового періоду, з показниками конкурентів і цілями підприємства. Оцінка ефективності управління персоналом базується, насамперед, на інформації про працівників: просування у службовій діяльності, їх професійні, кваліфікаційні, вікові-статеві характеристики, медичні і психологічні параметри, продуктивність і новаторська активність [1].

Можна виділити дві основні концепції, покладені в основу оцінки ефективності управління персоналом. Згідно з першою з них, ефективність управління персоналом оцінюється, виходячи з органічної єдності управління і виробництва, але при цьому внесок власне управління персоналом в ефективність виробництва не визначається. Друга концепція робить акцент на визначення внеску управління персоналом в ефективність виробництва [2]. Більшість методик оцінки ефективності управління персоналом дотримуються першого підходу. Оцінку ефективності управління персоналом Шекшня С. В. пропонує здійснювати в декілька етапів: оцінка досягнення цілей; оцінка компетенції; оцінка мотивації; вивчення статистики людських ресурсів; оцінка виробничих витрат [3].

В економічній літературі подані такі критерії ефективності керівництва: психологічні та не-психологічні (ефективність колективу). До психологічних критеріїв відносять: задоволеність колективом, мотивація персоналу, самооцінка колективу, авторитет керівника, до не-психологічних – дієвість, якість, нововведення, економічність, прибутковість. Конкретні методи оцінки управлінської праці та пропонувані методи, що використовуються на практиці, можна розділити на три групи: кількісні, якісні, або описові, і комбіновані, або проміжні [4]. Найбільше розповсюдження отримали кількісні методи оцінки управлінської праці.

Таким чином, у результаті дослідження можна зробити висновок про те, що управління персоналом як багатогранний і винятково складний процес має свої специфічні властивості і закономірності та повинне придбати системний характер і завершеність на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалювання існуючих форм і методів роботи.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Иванцевич Д. М. Человеческие ресурсы управления / Иванцевич Д. М., Лобанов А. А. – М. : Дело, 2008. – 288 с. 2. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации / Шекшня С. В. – М. :

Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2007. – 296 с. 3. Синк С. Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Синк С. Д. – М. : Прогресс, 2000. – 274 с. 4. Економічний аналіз / за ред. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир : ПП "Рута", 2003. – 680 с.

УДК 338.246.02:334.012.64(477)

Черниченко А. О.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

РОЛЬ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Анотація. Розглянуто роль, проблеми та основні напрямки підвищення ефективності діяльності малого підприємництва на сучасному етапі розвитку економіки.

Аннотация. Рассмотрены роль, проблемы и основные направления повышения эффективности деятельности малого предпринимательства на современном этапе развития экономики.

Annotation. The article reviews the role, challenges and the main directions of improving efficiency of small business at the present stage of economic development.

Ключові слова: мале підприємництво, ринкове господарство, економіка, підприємницька діяльність, економічна політика.

Актуальність даної теми полягає у важливій ролі малого підприємництва для сучасної соціально орієнтованої ринкової економіки, перехід до якої є головним вектором реформ в Україні, адже мале підприємництво – це істотна складова ринкового господарства, невід'ємний елемент конкурентного механізму.

Питанням розвитку малого підприємництва присвячено багато вітчизняних та зарубіжних праць, зокрема таких науковців, як П. Берне, Рубе В. А., Савченко В. Е., Білик М. Д., Шпак В. І., Ревчук С. К., Філімоненков О. С. та ін.

Мета даної роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні та розробці практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування малого підприємництва в Україні.

Великий плюс малих підприємств полягає в тому, що багато з них виявилися більш пристосованими, ніж великі компанії, до умов розвитку в кризові періоди. Великі фірми не настільки відчутно і швидко реагують на які-небудь коливання або зміни в економіці.

Малі підприємства забезпечують необхідну мобільність в умовах ринку, створюють глибоку спеціалізацію і кооперацію, без яких неможливо досягти високої ефективності, вони здатні не тільки швидко заповнювати ніші, що утворюються в споживчій сфері, але і порівняно швидко окупатися, також вони створюють те середовище і дух підприємництва, без яких ринкова економіка неможлива [1].

Мале підприємництво дає ринковій економіці гнучкість, мобілізує фінансові і виробничі ресурси населення, несе в собі могутній антимонопольний потенціал, слугує серйозним фактором структурної перебудови і забезпечення проривів науково-технічного прогресу, вирішує проблему зайнятості та інші соціальні проблеми ринкового господарства. Ось чому становлення та розвиток малого підприємництва є стратегічним завданням реформаційної економічної політики.

Розвиток малого підприємництва необхідний тільки тому, що воно дає життя старим великомасштабним підприємствам і в союзі з ними отримує значну вигоду як для себе, так і для ринкової економіки в цілому. Про це свідчать такі цифри: в США на малий бізнес припадає 34,9 % чистого доходу, а в Японії 56,6 % всієї продукції в обробній промисловості виробляють підприємства малого бізнесу [2].

На сьогоднішній день у найбільш розвинених країнах Заходу малі фірми складають 70 – 90 % від загальної кількості підприємств. Тільки ці цифри говорять про величезну важливість підприємств малого бізнесу для економіки цих країн. На користь ефективності цих фірм говорить той факт, що на 1 одиницю витрат вони впроваджують у 17 разів більше нововведень і розробок, ніж великі підприємства, які дають життя лише 10 % нових технологій, інші 90 % упроваджують малі підприємства і незалежні винахідники. Важлива роль малого бізнесу в здійсненні прориву по ряду найважливіших напрямків НТП, насамперед в області електроніки, кібернетики та інформатики [3].



Аналізуючи офіційні дані, треба відмітити, що у 2010 році кількість суб'єктів малого підприємства склала 464 одиниці на 10 тис. осіб наявного населення. Кількість усіх зайнятих працівників склала 4 960,2 тис. осіб, з них найманих працівників – 3 034,3 тис. осіб. Загальний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) – 714 811,7 млн грн, що збільшився відносно попереднього року, хоча кількість суб'єктів та працівників малого підприємства зменшилася [4].

Підбивши підсумок, можна сказати, що для реалізації інноваційної моделі економічного зростання, забезпечення гідного рівня життя, становлення середнього класу необхідно: удосконалення нормативно-правової бази у сфері підприємницької діяльності, формування єдиної державної регулятивної політики у сфері підприємництва, створення сприятливого інвестиційного клімату для ефективної діяльності малих інноваційних підприємств.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Дуб Л. Питання розвитку малого бізнесу в Україні / Л. Дуб // Вісник економічного розвитку України. – 2008. – № 1. – С. 10–16. 2. Погорелов Ю. С. Моделювання розвитку підприємства / Ю. С. Погорелов // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 10. – С. 51–59. 3. Половян О. В. Особливості управління малим підприємством / О. В. Половян, К. Г. Петренко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 6. – С. 131–135. 4. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Шевцова О. С.

УДК 005.511(083. 92)

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

СПЕЦИФІКА БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ У РИНКОВІЙ СИСТЕМІ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Анотація. Розглянуто особливості та специфіку бізнес-планування на сучасних підприємствах, визначено основні функції та зміст бізнес-плану.

Аннотация. Рассмотрены особенности и специфика бизнес-планирования на современных предприятиях, определены основные функции и содержание бизнес-плана.

Annotation. In the article features and specificity of business planning at the modern enterprises are considered, the basic functions and the business plan content are specified.

Ключові слова: бізнес-план, підприємство, ринкова система господарювання, стратегія, управління підприємством.

Сьогодні ринкова система господарювання України характеризується певним рівнем невизначеності і ризику, тож постає проблема створення бізнес-плану підприємства, який би задовольняв сучасні економічні умови. За умов ринкової системи господарювання жодне підприємство не може працювати прибутково без ретельно підготовленого плану. Досвід організації підприємництва свідчить, що планування діяльності організації набуває дедалі більшого значення у зв'язку зі швидкими змінами в середовищі функціонування підприємства [1].

Дослідженням проблем ефективного бізнес-планування в економічній літературі займалися відомі вітчизняні науковці: Колеснікова Н. А., Миронова А. Д., Попов В. М., Черняк В. З., Давиденко І. В., Горемикін В. А., Богомолов А. Ю. та ін.

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності бізнес-планування в сучасних умовах господарювання підприємств.

В економічній літературі бізнес-план розглядають у кількох аспектах. На думку автора, найбільш повне визначення бізнес-плану таке: бізнес-план – це письмовий документ, у якому викладено суть підприємницької ідеї, шляхи й засоби її реалізації, охарактеризовано ринкові, виробничі, організаційні та фінансові аспекти майбутнього бізнесу й особливості управління ним [2].

В умовах ринкової економіки бізнес-план є робочим інструментом, який використовується у всіх галузях підприємництва. Бізнес-план описує процес функціонування фірми, показує, яким чином її керівники мають намір досягти своєї мети, насамперед, підвищення прибутковості роботи.

© Шевцова О. С., 2012



Бізнес-план не є сталим документом: він систематично поновлюється, до нього вносяться зміни, обумовлені змінами, що відбуваються всередині фірми, змінами на ринку, в економіці в цілому. Для того щоб бізнес-план був прийнятий, він має бути забезпечений необхідними фінансовими ресурсами. При пошуці партнерів, інвесторів і кредиторів добре виконаний та оформлений бізнес-план є найкращою візитною картою підприємця: стає можливою стандартизація процесу ознайомлення з підприємством, що дає змогу зекономити час і впорядкувати контакти. Бізнес-план у ринковій системі господарювання виконує дві найважливіші функції [3]:

1) зовнішню – ознайомлення різних представників ділового світу з суттю та основними аспектами реалізації конкретної підприємницької ідеї; зазвичай спрямоване на вдале співробітництво з партнерами та інвесторами;

2) внутрішню – опрацювання механізму самоорганізації, створення стратегічного планування та оперативного управління діяльністю підприємства, контролювання й оцінювання діяльності підприємства.

Специфіка бізнес-плану полягає в тому, що це комплексний документ, який відображає всі основні аспекти підприємницького проекту. У ньому розглядається широке коло проблем, на які може натрапити підприємець, і визначаються способи розв'язання цих проблем.

Принципи управління за допомогою бізнес-плану передбачають необхідність урахування у процесі розробки багатьох специфічних факторів, що впливають на зміст бізнес-плану. Серед них можна виокремити такі: стан зовнішнього середовища підприємства; масштаб бізнесу; кількість бізнес-ліній; характеристики продукції (споживчий або інвестиційний товар, традиційний або інноваційний продукт); джерела фінансування (власний, позичковий, пайовий капітал, змішане фінансування); специфічні галузеві особливості.

Узагальнюючи вітчизняний та зарубіжний науковий досвід, можна зробити висновок, що успіх бізнес-плану в умовах ринкового господарства залежить від наявної інформації щодо потенційних споживачів, конкурентів, вивчення можливих ризиків та чітких розрахунків щодо майбутньої діяльності підприємства.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Штефан Л. К. Бізнес-план як складова функціонування підприємства / Штефан Л. К., Кошелева В. І. // Персонал. – 2007. – № 10. – С. 21–24. 2. Бізнес-план: технологія розробки та обґрунтування : навч. посібн. / С. Ф. Покропивний, С. М. Соболев, Г. О. Швиданенко та ін. – 2-ге вид., допов. – К. : КНЕУ, 2002. – 379 с. 3. Бойчик І. М. Економіка підприємства / Бойчик І. М., Харів П. С., Хопчан М. І. та ін. – К. : Каравела; Львів : Новий світ-2000, 2001. – 298 с.

УДК 005:336.77

Шевченко К. О.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ У БАНКІВСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. Розглянуто ризики банківської діяльності України та основні методи мінімізації кредитного ризику.

Аннотация. Рассмотрены риски банковской деятельности Украины и основные методы минимизации кредитного риска.

Annotation. We consider the risks of banking activities in Ukraine and basic methods of credit risk minimization.

Ключові слова: банк, кредитний ризик, мінімізація ризику, ризик.

Економіка нашої країни знаходиться під впливом наслідків світової фінансової кризи, також у критичному стані перебуває і вітчизняна банківська система. Тому дуже важливо визначити, які ризики впливають на діяльність банків у наш час та які з них є домінуючими, щоб обирати ефективні методи їх мінімізації.

Теоретичні та практичні аспекти даної проблеми досліджують багато вчених, серед яких слід назвати таких, як: Бобиль В. В., Вітлінський В. В., Кудіна В. Г., Слобода Л. Я. та ін. Але, зважаючи на післякризові умови господарювання в яких опинилась економіка країни в цілому та бан-



ківська система зокрема, дослідження і виявлення найефективніших методів ризик-менеджменту є досить актуальною проблемою, що потребує подальшого дослідження.

Метою роботи є дослідження ризиків банківської діяльності та виділення ризику, який найчастіше зустрічається у роботі банків України, а також основних методів його мінімізації.

Банк – юридична особа, яка на підставі банківської ліцензії має виключне право надавати банківські послуги, відомості про яку внесені до Державного реєстру банків [1]. Щоб не стати банкрутом, банк повинен слідувати за своїми ризиками та у разі необхідності мінімізувати їх.

Існують різні класифікації ризиків. На думку автора, найбільш узагальнена класифікація подана Х. ван Грюнінгом (рис.1) [2].

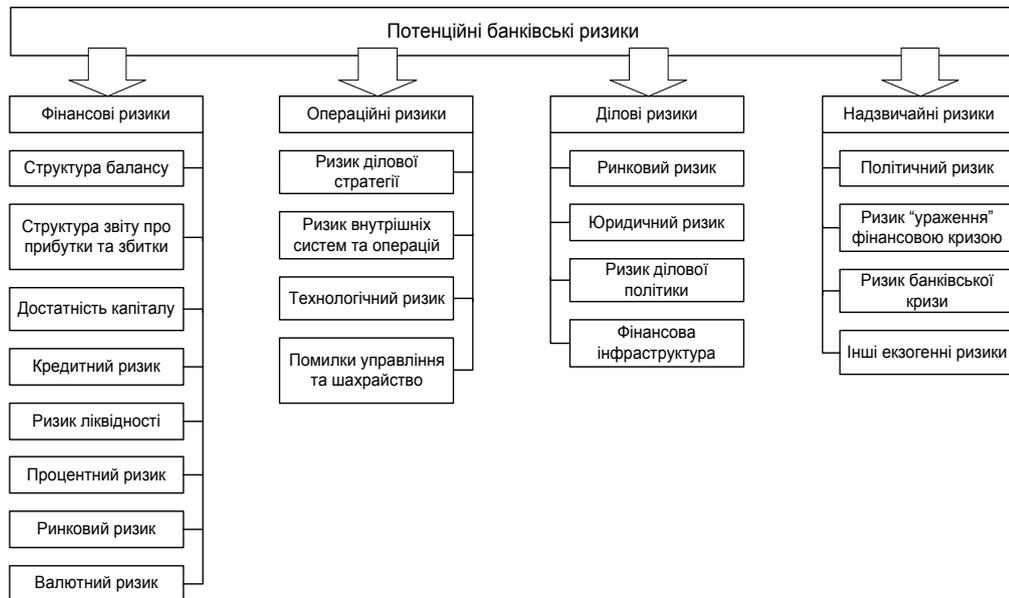


Рис.1. Класифікація банківських ризиків за Х. ван Грюнінгом

Перевагою даної класифікації є те, що науковець виділяє чотири категорії ризиків: фінансові, операційні, ділові та надзвичайні, які, у свою чергу, поділяються на відповідні типи.

Кудіна В. Г., досліджуючи різні класифікації ризиків, зазначає, що у закордонній та вітчизняній літературі банківські ризики класифікуються за різними критеріями [2]. Аналізуючи класифікації, які наведені Кудіною В. Г. [2], можна зробити висновок, що кредитний ризик домінує та має вагоме значення серед інших видів ризиків.

За допомогою контент-аналізу було узагальнено поняття "кредитний ризик", яке визначено як ризик кредитора отримати збитки або негативні наслідки через неспроможність клієнта сплатити відсотки чи основну суму боргу, які зазначені в умовах договору. Як вже зазначалось, щоб банк був прибутковим підприємством він повинен регулювати свої кредитні ризики. Проаналізувавши методи управління кредитним ризиком, які пропонують такі вчені, як М. Соловей [3], О. Сідак [4], В. Бобиль [5], можна виділити основні методи управління кредитним ризиком, що наведені на рис. 2.

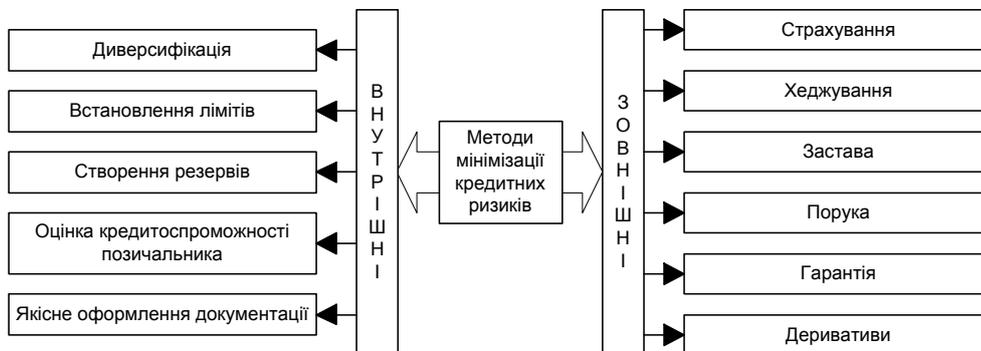


Рис. 2. Методи управління кредитним ризиком

Усі методи управління кредитним ризиком автор умовно розподілив на зовнішні та внутрішні. Треба зазначити, що у різних ситуаціях банк обирає різну тактику, що стосується забезпечення повернення позик. На прийняття рішень щодо тактики впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори. Звісно, перш за все треба звертати увагу на такі внутрішні методи управління кредитним ри-

зиком, як оцінка кредитоспроможності позичальника, якісне оформлення документів та інші, але якщо банк не забезпечить кредит заставою чи гарантією, тобто не застосує зовнішні методи мінімізації, то також може понести збитки. Отже, на думку автора, лише гармонійне поєднання зовнішніх та внутрішніх методів управління кредитними ризиками призведе до їх мінімізації, що сприятиме розвитку банківської діяльності.

Наук. керівн. Чистякова А. В.

Література: 1. Про банки і банківську діяльність : Закон України за станом на 22.09.2011р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>. 2. Кудіна В. Г. Класифікація ризиків у банківській сфері: теорія та практика / В. Г. Кудіна // Вісник Східноукраїнського університету ім. В. Даля. – 2011. – № 15 (169). – Ч. 2. – С. 34–39. 3. Соловей М. Сек'юритизація банківських активів у контексті управління портфельним кредитним ризиком / М. Соловей // Вісник НБУ. – 2010. – № 1. – С. 22–25. 4. Сідак О. Кредитний ризик та формування банківських резервів в умовах кризи / О. Сідак // Фінансовий ринок України. – 2010. – № 5. – С. 6–7. 5. Бобиль В. В. Становлення сучасної системи ризик-менеджменту в кредитних установах / В. В. Бобиль // Банківська справа. – 2007. – № 3. – С. 65–76.

УДК 331.101.3

Шевченко К. О.

Студент 2 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Визначено економічну сутність мотивації праці. Розглянуто основні форми мотивації працівників підприємницьких структур.

Аннотация. Определена экономическая сущность мотивации труда. Рассмотрены основные формы мотивации работников предпринимательских структур.

Annotation. The economic essence of motivation is defined. The basic forms of enterprise structures workers motivation are considered.

Ключові слова: мотивація праці, методи стимулювання, ефективність виробництва, трудові ресурси, форми мотивації.

Необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення їх життєвих потреб. Однією із складових праці є її мотивування на рівні агентів (учасників) трудових відносин. Мотивація праці відноситься до числа проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага [1].

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю у більш детальному розгляді основних форм та методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи, а отже, і підвищенню ефективності виробництва підприємства.

Питанням мотивації праці, поведінки людей в умовах постійних заохочень на робочих місцях було присвячено велику кількість наукових робіт іноземних та українських вчених: Т. Веблена, А. Маслоу, Л. Брентано, А. Маршала, М. Туган-Барановського, С. Адамса, Ф. Герцберга, Ю. Зайцева, А. Колота, Л. Кривенко, В. Лагутіна, Т. Костишина, О. Кузьміна та ін. Вони вивчали основні проблеми створення єдиного науково обґрунтованого механізму, методів, способів мотивації праці персоналу, які б дали змогу зацікавити працівників виконувати роботу якісно, продуктивно та конкурентоспроможно. Але, на жаль, недостатньо уваги було зацентовано на методах організації праці, мотивації працівників залежно від їх власних бажань та вподобань [1].

У зв'язку з цим метою даного дослідження є визначення можливих способів мотивації праці робітників для підвищення ефективності виробництва на підприємстві.

Мотивація праці – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [2].

Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідоме поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами [1].



До основних форм мотивації працівників підприємницьких структур відносяться такі [3]:

- 1) заробітна плата, що відповідає внескові працівника до результатів діяльності підприємства;
- 2) система матеріальних пільг працівникам;
- 3) нематеріальні пільги і привілеї (надання відгулів, додаткових відпусток та ін.);
- 4) заходи, що підвищують інтерес до праці, самостійність і відповідальність працівника, стимулюють підвищення його кваліфікації;
- 5) створення сприятливої соціальної атмосфери, усунення різних бар'єрів між рядовими працівниками й апаратом управління;
- 6) моральне заохочення працівників;
- 7) просування працівників у службовій діяльності.

Ці заходи мотивації праці підвищують віддачу трудових ресурсів підприємства, а отже, збільшують обсяги та якість виробництва на підприємстві.

Для підтримки мотивації праці необхідно: систематично перевіряти тривалість перебування кожного працівника на одній посаді і здійснювати необхідне переміщення; збагачувати зміст роботи й розширювати її рамки; здійснювати активне структурне планування праці та заробітної плати, а також застосовувати гнучкі форми організації праці; систематично розвивати організаційну діяльність, підвищувати роль навчання і творчого підходу; реалізовувати нові форми взаємодії керівників і підлеглих [3].

Таким чином, можна зробити висновок про те, що мотиваційна політика на підприємстві займає одну з провідних ролей, що, у свою чергу, дає можливість підвищити ефективність, швидкість виробництва. Головне завдання власників підприємств – максимально зацікавити людей у реалізації свого фізичного або інтелектуального потенціалу, виходячи з потреб та вподобань кожного окремого учасника виробничого процесу.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Бондаренко О. О. Трудова мотивація: проблеми та розвиток / Бондаренко О. О. // Економіка та держава. – 2008. – № 4. – С. 65–66. 2. Байда О. Г. Мотивація праці як складова успіху організації / Байда О. Г. // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2006. – № 1. – С. 55–57. 3. Гривківська О. В. Проблеми мотивації праці управлінського персоналу / Гривківська О. В. // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 9. – С. 15–18.

Козлова О. А.

УДК 857.421.3

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ГУДВІЛ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розкрито сутність поняття "гудвіл". Визначено вплив діяльності підприємства на його основні складові.

Анотация. Раскрыта сущность понятия "гудвилл". Определено влияние деятельности предприятия на его основные составляющие.

Annotation. Essence of the concept "goodwill" is revealed. Influence of enterprise activity on its basic constituents is defined.

Ключові слова: курс акцій, гудвіл, фактор, ділова репутація

Оцінка вартості підприємства відноситься до найбільш складних фінансових проблем. При аналізі показників, що характеризують стан окремого підприємства, доцільно оцінювати становище підприємства на фондовому ринку, біржовий курс його цінних паперів. У сучасних умовах цінні папери та ринок цінних паперів (РЦП) є найважливішими складовими, які забезпечують ефективне функціонування всього ринкового механізму. Ринок цінних паперів України переживає період свого становлення. В умовах нестійкого становища українського фондового ринку вартість акцій підприємств – важливий показник ефективності їх діяльності.

© Козлова О. А., 2012



Питаннями оцінки діяльності підприємств, а також ефективним управлінням вартістю акцій підприємства займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як В. Шафран [1], Г. Уманців [2], О. Родіонов [3] та ін. Але в умовах постійних змін та економічних коливань питання регулювання діяльності підприємств та використання різних аспектів їх діяльності є невід'ємною частиною управлінської діяльності та потребують подальшого дослідження.

Метою дослідження є визначення впливу управлінських рішень на гудвіл та рівень курсу акцій підприємства.

Мотивом ухвалення будь-якого управлінського рішення є виконання поставленої мети, тобто здобуття бажаного результату й досягнення прогнозних показників. Головним і найважливішим показником діяльності підприємства є ціна акції. При цьому одним із першочергових завдань є максимізація вартості акції в умовах жорсткої конкуренції, руху робочої сили, міжнародної торгівлі ресурсами, впливу міжнародних кредитних відносин, а також міжнародної валютно-фінансової політики й макроекономічного добробуту окремих країн. При розрахунку вартості акції використовується такий показник, як goodwill.

Гудвіл безпосередньо пов'язаний із справжньою і майбутньою діяльністю підприємства. Добре керовані підприємства, що мають високий дохід на капітал, найчастіше оцінюються за вартістю, що набагато перевищує розмір інвестованого капіталу. Позитивний гудвіл розглядається як надбавка до ціни, що сплачується покупцем в очікуванні майбутніх економічних вигод. Негативний гудвіл розглядається як знижка з ціни, що надається покупцеві у зв'язку з відсутністю у продавця стабільних покупців, високої репутації, навичок маркетингу і збуту, ділових зв'язків, досвіду управління та ін.

На гудвіл впливає багато чинників [3; 4], які зображені на рисунку.

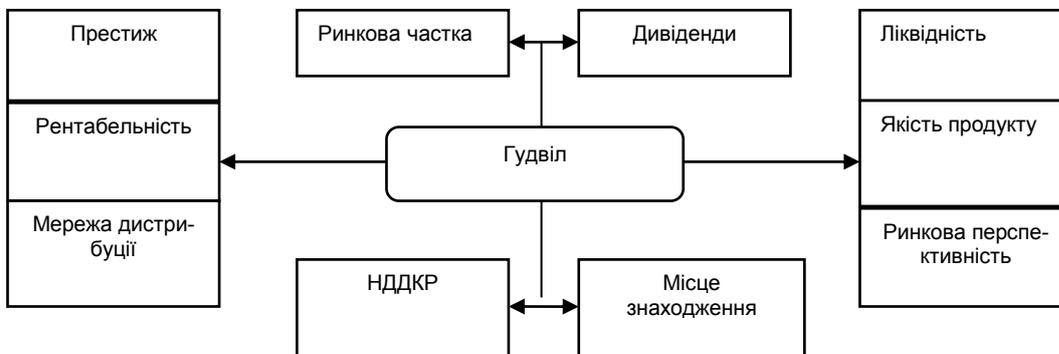


Рис. Чинники, що впливають на показник гудвілу

Кожен із чинників може бути безпосередньо віднесений до діяльності підрозділів фірми або до діяльності всього підприємства в сукупності. Завданням стратегічного менеджменту для досягнення високого позитивного гудвілу є розробка плану й організація досягнення найбільш високого рівня гудвілу на підприємстві та порівняно з іншими підприємствами галузі. НДДКР, а точніше впровадження новітніх розробок, є завданням інноваційного менеджменту. Маркетинговий менеджмент у формуванні гудвілу також відіграє дуже важливу роль, адже діяльність маркетологів спрямована на збільшення часток ринку, на яких орієнтовано підприємство, розширення мережі дистрибуції, підвищення престижу підприємства і його ринкової перспективності. Завданнями виробничого менеджменту є розширення номенклатури та підвищення якості продукції, що впливає на становище підприємства на ринку та його конкурентоспроможність. Також важливою складовою управління діяльністю підприємства є фінансовий менеджмент, ефективні рішення якого щодо виділення коштів на розробки, рекламу, виробництво та ефективне регулювання грошових потоків можуть сильно вплинути на гудвіл.

Враховуючи все вищезазначене, можна сказати, що кожен із підрозділів підприємства займає важливу ланку у формуванні його вартості. На прикладі такого збірного поняття, як гудвіл, було визначено, що на стан підприємства впливають усі управлінські рішення, що структурні підрозділи підприємства тісно пов'язані між собою, тобто одне управлінське рішення є фактором для наступного як у контексті підрозділу, так і в масштабах усього підприємства.

Наук. керівн. Чистякова А. В.

Література: 1. Шафран В. С. Становлення ринку цінних паперів в Україні: теоретичний аналіз проблеми / В. С. Шафран // Фондовий ринок. – 2002. – № 16. – С. 16–21. 2. Уманців Г. Внутрішній гудвіл підприємства, проблеми оцінки та обліку / Г. Уманців // Бухгалтерський облік і аудит. – 2006. – № 9. – С. 21–23. 3. Родіонов О. В. Гудвіл як економічне відображення ділової репутації підприємства / О. В. Родіонов // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. Збірник наукових праць. – 2010. – № 22 (1). 4. Інструкція учасника 2011[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gmc.in.ua/ru/>.



Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: КОУЧИНГ ТА НАСТАВНИЦТВО

Анотація. Розглянуто поняття адаптації, коучингу та наставництва та визначено особливості цих понять.

Аннотация. Рассмотрены понятия адаптации, коучинга и наставничества и определены особенности этих понятий.

Annotation. The concepts of adaptation, coaching and tutorship are considered, and the features of these concepts are defined.

Ключові слова: адаптація, кадри, коучинг, наставництво.

До першого робочого дня нового співробітника організація вже витрачає на нього чималі грошові кошти. Тому вона зацікавлена в тому, щоб новий співробітник, по-перше, не звільнився через декілька днів або тижнів, по-друге, якнайшвидше почав приносити організації певний дохід. Тому й існує таке поняття, як адаптація персоналу на підприємстві.

У загальному вигляді адаптація (лат. *adapto* – пристосовую) – процес пристосування працівника до умов зовнішнього й внутрішнього середовищ. Термін "адаптація" надзвичайно широкий і застосовується в різних галузях науки [1].

Проблеми управління кадрами на підприємстві розглядають у своїх працях як представники класичної школи – Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Емерсон, Л. Урвік, М. Вебер, Г. Форд, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, так і сучасні вітчизняні автори – Кизим М. О., Цимбалюк С. О., Качан Є. П. [2 – 4].

Адаптація персоналу – важлива складова системи управління персоналом. Для того щоб підвищити ефективність адаптації співробітника до нових для нього умов роботи, доцільно використовувати такі потужні інструменти, як наставництво і коучинг [5].

Наставництво – це поведінка, яка зосереджується на впливі. Тут відрізняються дві цілі і дві ролі. Ці ролі й цілі можна детальніше розглянути на прикладі роботи футбольного тренера [5].

МОЗ України значну увагу у підготовці молодих спеціалістів приділяє наставництву – процесу, коли наставник як досвідченіша особа допомагає підопічному як менш досвідченому працівникові набутти необхідну професійну компетенцію, а також вводить його у сферу соціально-психологічних відносин у конкретному колективі. Ключовим моментом у стосунках наставника з молодим спеціалістом, на погляд Міністерства, має бути побудова довірливих взаємин, які сприятимуть самоаналізу, відповідальності за процес навчання, опануванню новими практичними навичками, набуттю досвіду та здобуттю нового рівня професійної компетентності. Наставницька робота має здійснюватися систематично в межах робочого часу наставника та молодого спеціаліста [5].

Коучинг – це тривалі відносини, які допомагають людям одержати виняткові результати в їх житті, кар'єрі, бізнесі або в суспільних справах. За допомогою коучингу клієнти розширюють обсяг пізнання, підвищують ефективність і якість свого життя [6].

Такий метод вдосконалення самого себе рекомендується керівникам високого рівня, менеджерам, а також власникам невеликих підприємств або невеликих фірм. Особистий розвиток у випадку вищезгадуваних осіб надзвичайно важливий і більшою мірою впливає на їх підхід до праці, а також ставлення, яке вони проявляють до своїх підлеглих.

Таким чином, коучинг можна використовувати для вирішення цілком конкретного завдання, в нашому випадку – для ефективної адаптації персоналу. Але набагато краще, якщо коучинг прийнятий у компанії як основний стиль управління, стиль стосунків між співробітниками, стиль корпоративного мислення і вчинків. У цьому випадку атмосфера коучингу дозволяє найповніше розкритися потенціалу кожного співробітника, не виникає проблем з мотивацією персоналу, адаптація нових співробітників проходить легко і природно, підвищується продуктивність праці кожного окремого співробітника, робочих груп і команд. Але, на жаль, коучинг як стиль управління зустрічається поки нечасто. Та застосування елементів коучингу в управлінні персоналом дає незмінно добрий результат.

На думку автора, наставництво більш традиційне, воно вже не раз доводило свою ефективність, за ним досвід багатьох поколінь. Коучинг – порівняно молоде явище в бізнесі, але, треба визнати, явище надзвичайно перспективне. Коучинг – це один з ефективних інструментів управління персоналом і вже, звичайно, найбільш ефективний на сьогоднішній день стиль управління.



Слід визнати, що наставництво і коучинг різні за своєю суттю. Але при цьому вони жодним чином не виключають один одного. Швидше, навпаки, вони чудово можуть один одного доповнювати. Питання лише в тому, що більшою мірою відповідає прийнятій у компанії корпоративній культурі. Звичайно, коучинг, як і наставництво, можна застосовувати як самостійний інструмент. Але при їх грамотному поєднанні ефект буде значно вищим.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. <http://library.if.ua/book/3/445.html>. 2. Адаптивные модели в системах принятия решений / под ред. Н. А. Кизима. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2007. – 364 с. 3. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом : навч. посібн. / С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2009. – 399 с. 4. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Юридична книга, 2005. – 512 с. 5. <http://www.umj.com.ua/article/19580/za-nastavnictvo-na-robochix-miscyax-likaryam-viplachuvatimut-premii>. 6. <http://uk.wikipedia.org>.

УДК [331.5::49.244]:316.346.2

Ставицька К. А.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Анотація. Розглянуто проблеми працевлаштування з точки зору гендерного аспекту. Охарактеризовано структуру зайнятих на ринку праці та бажаючих працевлаштуватися залежно від статевої ознаки.

Аннотация. Рассмотрены проблемы трудоустройства с точки зрения гендерного аспекта. Охарактеризована структура занятых на рынке труда и желающих трудоустроиться в зависимости от полового признака.

Annotation. The problems of employment are considered from point of gender aspect. A structure of those employed at the labour market and persons interested to be placed in a job depending on a sexual sign is characterized.

Ключові слова: працевлаштування, професійна сегрегація, гендерні аспекти.

Гендерний підхід є важливою частиною комплексного вивчення проблем ринку праці, оскільки розкриває механізми гендерної нерівності зайнятості, виявляє його причини і наслідки.

Жінки в Україні юридично мають рівні з чоловіками права. Але, на жаль, принцип статевої рівності швидше декларується, ніж виконується. Часто жінкам відмовляють у роботі через високу вірогідність їх виходу в декрет.

Гендерні аспекти розглядали такі вітчизняні вчені, як: Власенко Н. С., Виноградова Л. Д., Калачова І. В., Хохлова Т. П., а також американські: М. Хенінг, А. Жарден, Дж. Роузнер [1].

Навіть у розвинених країнах існують "чоловічі" і "жіночі" професії. Таке явище в науковій літературі називається гендерною професійною сегрегацією. Це зумовлено диспропорціями в рівні оплати і кар'єрних можливостях праці чоловіків та жінок [2]. Таким чином, аналіз гендерних аспектів зайнятості важливий як з точки зору соціальної справедливості, так і підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Згідно з індексом гендерної рівності Social Watch, Україна займає 34 місце серед 154 країн світу. При цьому безробітних жінок більше, ніж чоловіків, і працюють вони на 4 – 6 годин більше. Програми збалансованості сімейного і робочого життя відсутні. Також, за словами експертів, в українських органах законодавчої влади працюють тільки 8,5 % жінок. Частка жінок серед власників великого бізнесу – усього 2 % [3].

Необхідним є аналіз структури ринку праці за останніми даними. Допоможуть у цьому результати дослідження сайту з пошуку персоналу HeadHunter.com.ua до конференції "Жінки у бізнесі" [4].

За станом на грудень 2010 року на сайтах працевлаштування містилося більше 45 тисяч резюме претендентів, жінок і чоловіків, і понад 5 тисяч вакансій від українських і міжнародних компаній. Ситуація про кількість бажаючих знайти роботу за гендерним аспектом проілюстрована на рис. 1.

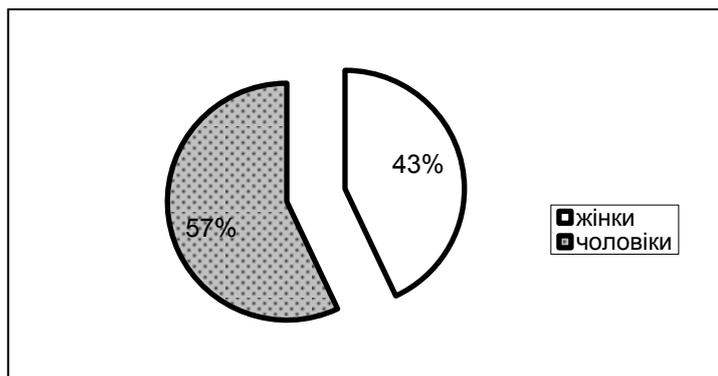


Рис.1. Структура бажаючих працевлаштуватися за гендерним аспектом

Вивчення бази резюме HeadHunter.com.ua показує, що чоловіків представлено на ринку праці більш масово – 58 %.

Вік жінок-претенденток наведений на рис. 2.

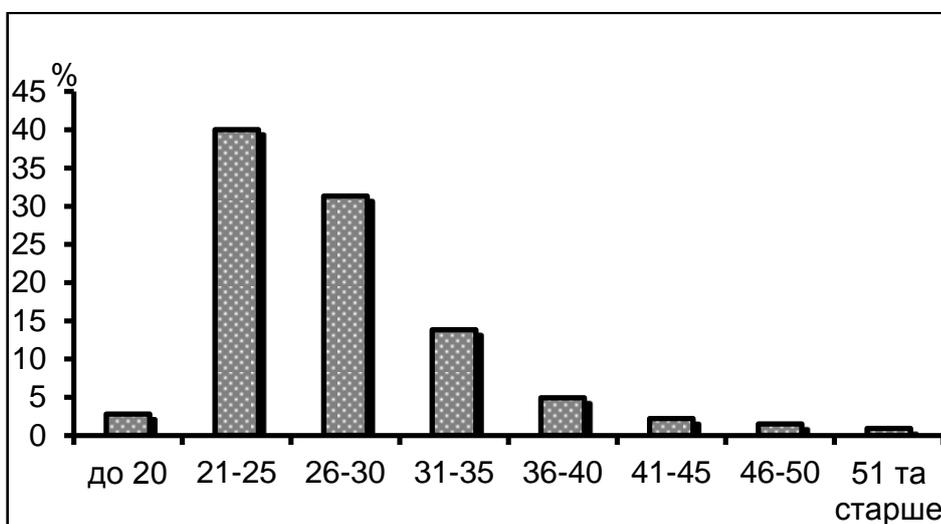


Рис. 2. Вік жінок-претенденток

Найактивніша частина жінок – від 20 до 35 років – 73 %. Усього 3,5 % жінок у віці 40 – 50 років і 3 % – до 20 років.

Щодо очікувань заробітної плати жінки претендують на менші ставки, ніж чоловіки. Так, більша частина жінок згодна на зарплату до 2 500 грн. Чоловіки ж оцінюють свої компетенції від 3 000 до 5 000 грн.

Рівні частки чоловіків та жінок мають вищу освіту (89 %). Як видно з діаграм (рис. 3), основні відмінності – у наявності вченого ступеня. Серед жінок – 1 %, серед чоловіків – 2 %.

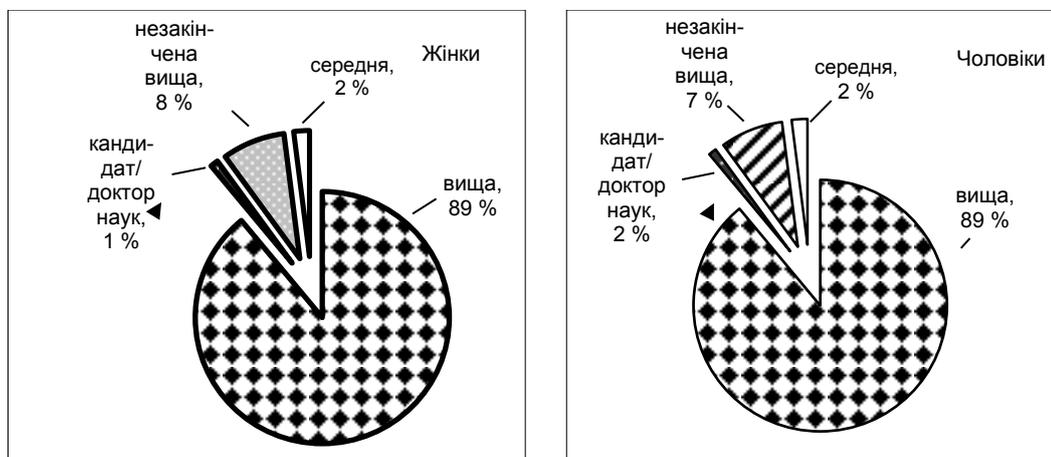


Рис. 3. Рівень освіти чоловіків і жінок

Знання іноземних мов – додаткова перевага будь-якого спеціаліста на ринку праці. 32 % претенденток зазначили, що вільно володіють англійською мовою, 3 % – німецькою і 2 % – французькою. Виявилось, що чоловіки менш "лінгвістичні" порівняно з жінками. Так, 24 % – володіють англійською, 2 % – німецькою, 1 % – французькою.

Розподіл претендентів та претенденток за галузями та професійними напрямками наведений в таблиці.

Таблиця

Розподіл претендентів та претенденток за галузями

Професійний напрямок	Жінки (%)	Чоловіки (%)
Інформаційні технології	14	86
Торгівля	24	76
Банки / Інвестиції / Лізинг	38	62
Бухгалтерія / Управлінський облік / Фінанси	58	42
Маркетинг / Реклама / PR	53	57
Адміністративний персонал	74	26
Управління персоналом / Тренінги	65	35
Будівництво / Нерухомість	24	76
Вищий менеджмент	17	83
Виробництво	16	84
Транспорт / Логістика	37	63
Страховання	33	67
Юриспруденція	45	55
Медицина / Фармацевтика	44	56

Серед переважно "жіночих" професій – адміністративний персонал (74 %), управління персоналом / тренінги (65 %), бухгалтерія / управлінський облік / фінанси (58 %). Найбільш масові та престижні професійні напрямки "захвачено" чоловіками – інформаційні технології (86 %), виробництво (83 %), торгівля (76 %), будівництво / нерухомість (76 %) та ін. Домінування чоловіків очевидне й у сфері Вищого менеджменту.

Україна підписала декілька міжнародних договорів, що забороняють дискримінацію жінок у сфері зайнятості, зокрема Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок і Антидискримінаційну конвенцію Міжнародної організації праці [4].

Очевидно, що сучасні чоловіки мають значно більше можливостей формувати свою трудову кар'єру, ніж жінки. У наш час на ринку праці жінки є конкурентами чоловікам, але внаслідок безробіття витісняються як слабкий сектор. Існують явні диспропорції в рівні оплати і кар'єрних можливостях праці чоловіків і жінок, що підтверджується дослідженнями сайту.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Тюріна І. О. Гендерні аспекти зайнятості й управління / Тюріна І. О. // Соціологічні дослідження. – 2007. – С. 137–142. 2. Мезенцева Е. Б. Чоловіки і жінки у сфері працевлаштування: логіка економічної реальності проти логіки гендерної ідентичності? / Мезенцева Е. Б. // Гендерна рівність: пошук рішень наявних проблем. – 2005. – № 7. 3. Московська А. А. Стереотипи чи конкуренція? (Аналіз деяких гендерних переваг роботодавців) / Московська А. А. // Соціологічні дослідження. – 2008. – № 3. – С. 52–61. 4. HeadHunter.com.ua до конференції "Жінка в бізнесі" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hh.ua>.

УДК 005.95:005.412

Шевчук А. В.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Рассмотрены основные показатели эффективности менеджмента персонала. Предложены мероприятия по обеспечению гарантии занятости как основы развития предприятия и национальной экономики в целом.

© Шевчук А. В., 2012



Анотація. Розглянуто основні показники ефективності менеджменту персоналу. Запропоновано заходи щодо забезпечення гарантії зайнятості як основи розвитку підприємства та національної економіки в цілому.

Annotation. The basic parameters of the personnel management efficiency are considered. The measures to guarantee employment as a basis of development of the enterprise and national economy as a whole are offered.

Ключевые слова: менеджмент персонала, стратегия, развитие предприятия, показатели эффективности.

Формирование механизма эффективности персонала предусматривает стратегическое видение целей предприятия и персонала, обязательную разработку и реализацию миссий, наделение персонала интеллектуальным и человеческим капиталом, эффективное использование и аккумулирование которого позволяет предприятию получить максимальную прибыль, что приводит к необходимости привлечения всех категорий персонала к процессу принятия решений, делегирования полномочий, управления предприятием в целом.

Авторы, которые занимались изучением проблемы использования эффективного менеджмента персонала и разработкой комплекса мероприятий развития предприятия, – Волгин А. П., Гавкалова Н. Л. [1], Казанцев А. К., Журавлева И. В. и др. Однако недостаточно полно разработаны методические рекомендации по данной проблеме.

Цель исследования – рассмотреть роль персонала на предприятии, выделить основные показатели его эффективности, а также выявить преимущества использования менеджмента персонала на предприятии.

В условиях рыночной экономики для предприятия наиболее важными являются грамотность и компетентность в определении потребностей рынка, создание и организация производства продукции, имеющей спрос на рынке. Предприятия все больше стремятся минимизировать свои затраты на производство и реализацию продукции, но при этом все меньше заботятся об обеспечении своих работников достойным доходом и условиями труда.

Эффективный менеджмент персонала часто приравнивается к понятию "управление персоналом", поскольку management в переводе означает – "управление". Веснин В. Р. определял управление персоналом как "стратегическое и оперативное управление деятельностью, которое направлено на повышение эффективности использования человеческих ресурсов организации" [2]. Г. Деслер считал, что менеджмент персонала является составляющей частью управления, и определял менеджмент персонала как "управление персоналом, трудовые отношения, взаимоотношения администрации с индивидуальными работниками" [3].

В результате анализа литературы автором были выделены наиболее важные показатели эффективности менеджмента персонала: эффективность формирования, развития и использования персонала; эффективность кадровой политики (производительность и трудоемкость труда одного работника, текучесть кадров); уровень компетентности персонала, который определяется оценками экспертов; финансовая, социальная и инвестиционная эффективность; эффективность планирования и контроля. Учитывая эти и другие показатели, можно прогнозировать экономический рост предприятия и определять роль персонала, его эффективное использование в организации.

Главной целью эффективности менеджмента персонала является направленность на обеспечение удовлетворенности работниками своим трудом, получение достойного дохода, а также одним из самых важных направлений является обеспечение гарантии занятости [4]. Учитывая опыт Японии, можно сказать, что предприятиям Украины следовало бы попрактиковаться с частичным внедрением японской организации труда, которая состоит в обеспечении пожизненной занятости населения.

На отечественных предприятиях необходимо привлечь интерес работников к гарантиям сохранения рабочего места, поскольку люди боятся быть уволенными. Преимущество гарантии занятости – это первый шаг в достижении успеха отечественных предприятий. Крупнейшие заводы, которые годами простаивали без рабочей силы, восстановят производство и привлекут инвестиции. Население, в свою очередь, после получения образования будет знать, что пойдет не на биржу труда, а на новые рабочие места.

Научн. рук. Грузд М. В.

Литература: 1. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування : наукове видання / Гавкалова Н. Л. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 400 с. 2. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / Веснин В. Р. – М. : Юрист, 2009. – 496 с. 3. Деслер Г. Управление персоналом / Деслер Г. ; пер с англ. – М. : БИНОМ, 2008. – 800 с. 4. Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства : наукове видання / Щербак В. Г. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 220 с. 5. Бриль М. С. Оценка социальных ценностей персонала и их влияние на развитие предприятия / Бриль М. С. // Бизнес Информ. – 2010. – № 10. – С.114–116.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто проблеми розвитку підприємництва в Україні, визначено основні напрямки вирішення проблем.

Аннотация. Рассмотрены проблемы развития предпринимательства в Украине, определены основные направления решения проблем.

Annotation. This article is about issues of business development, ways of solving problems.

Ключові слова: підприємництво, економічна система, малий бізнес, середній бізнес, розвиток підприємництва.

В умовах сучасної ринкової економіки розвиток підприємництва, зокрема малого бізнесу, повинен стати одним із найважливіших чинників соціально-економічного зростання України. Розвиток малого й середнього бізнесу дуже важливий з погляду диверсифікованості структури економіки й формування середнього класу суспільства. Але існує низка проблем, які уповільнюють розвиток підприємництва в Україні і вимагають їх дослідження.

Вивченням проблем підприємництва в Україні займалися такі вчені, як: Шандова Н. В., Р. Тринько, Федоренко В. Г., Гетьман О. О., Клейнер Г. Б., Тамбовцев В. Л., Качалов Р. Н., Бойчик І. М. та ін.

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності підприємницької діяльності в Україні.

Аналіз статистичних даних дозволяє зробити висновки, що реальний внесок малих підприємств України у ВВП – близько 11 %. У Європі цей показник вищий у кілька разів: в Польщі ця категорія підприємців дає до 50 % ВВП, у Данії суб'єкти малого бізнесу щорічно створюють 80 % ВВП, в Італії – 60 %, а середній внесок таких підприємств у ВВП по всій Західній Європі – 63 – 67 % [1].

Негативним явищем є те, що в Україні значна кількість зареєстрованих малих підприємств не діє, а більша частина діючих займається такими швидкоприбутковими видами господарської діяльності, як торгівля та посередницькі послуги. Це пояснюється тим, що суб'єкти малого підприємництва розвиваються в умовах несприятливого інвестиційного клімату.

Найхарактернішими факторами, які гальмують розвиток підприємництва, є такі:

- 1) організаційно-правові труднощі створення підприємства;
- 2) недоступність кредитних ресурсів, недостатні зв'язки з міжнародними фінансовими організаціями з залучення інвестицій і грантів;
- 3) переважно декларативний характер державної підтримки підприємництва, неоднозначність та суперечливість чинної нормативно-правової бази;
- 4) несприятлива податкова політика, непомірний тягар оподаткування;
- 5) обмежені законні можливості для захисту від протиправних посягань;
- 6) слабкість інфраструктури малого підприємництва;
- 7) недостатність професійних знань та досвіду підприємців [2].

Ключове значення для підвищення ефективності функціонування українських підприємств має створення гідних умов для їх існування, що стане можливим унаслідок перебудови спрямованості діяльності на інноваційну основу.

Основними напрямками прискорення розвитку підприємництва в сучасних умовах переходу до інноваційної моделі розвитку економіки України є:

- 1) удосконалення нормативно-правової бази;
- 2) удосконалення кредитної політики;
- 3) забезпечення функціонування спрощеної системи оподаткування;
- 4) посилення державної фінансово-кредитної, майнової, інформаційної та кадрової підтримки суб'єктів малого та середнього підприємництва (створення та розвиток мережі бізнес-центрів тощо);
- 5) стимулювання розвитку підприємництва в галузях, що забезпечують найвищу ефективність суспільного виробництва та його конкурентоспроможність завдяки використанню досягнень науково-технічного прогресу, ресурсозберігаючих технологій, випуску принципово нових видів продукції;



6) створення єдиної автоматизованої системи державної реєстрації суб'єктів підприємницької діяльності;

7) здійснення заходів щодо створення при центрах зайнятості мережі навчальних центрів з підготовки підприємців з-поміж безробітних;

8) посилення відповідальності органів виконавчої влади.

Таким чином, для ефективного розвитку підприємництва в Україні треба створити сприятливий клімат за допомогою вирішення низки важливих проблем.

Наук. керівн. Мельник В. І.

Література: 1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>. 2. Шандова Н. В. Сучасні проблеми розвитку підприємництва в Україні [Електронний ресурс] / Шандова Н. В. – Режим доступу : <http://www.economy-confer.com.ua>.

Шугар М. І.

УДК 336.71:330.131.7

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

ЗАХОДИ ЩОДО УПРАВЛІННЯ БАНКІВСЬКИМИ РИЗИКАМИ

Анотація. Розглянуто основні заходи щодо управління ризиками в банківській діяльності з метою спрямування управлінської діяльності на забезпечення фінансової стійкості банку.

Аннотация. Рассмотрены основные мероприятия по управлению рисками в банковской деятельности с целью направления управленческой деятельности на обеспечение финансовой устойчивости банка.

Annotation. In the article we analyzed the basic measures of risk management in banking in order to focus management activities to ensure the financial stability of the bank.

Ключові слова: ризик, управління ризиком.

Управління банківськими ризиками на сьогоднішній день набуває дедалі більшої актуальності у зв'язку з їх зростанням і негативним впливом на банківську систему та економіку України загалом [1]. Управління ними є ключовою функцією банку [2].

Подальше вдосконалення функціонування банківської системи, зокрема процесу управління ризиками, привертає увагу провідних науковців і практиків. Теоретичні, методологічні аспекти ризик-менеджменту відображені в роботах з банківської справи, теорії кредиту та банківського менеджменту: Грушко В. І. [3], Мороза А. М. [4], Примостки Л. О. [5], Савлука М. І. [4] та багатьох інших. Незважаючи на велику кількість наукових досліджень, дана тема є актуальною та має на меті розробку заходів щодо управління ризиками, що дасть змогу забезпечити фінансову стійкість банку.

Кожна банківська установа для досягнення своєї мети змушена брати на себе ризики, а основним завданням ризик-менеджменту є зменшення виникнення несприятливих умов та уникнення негативних наслідків [6].

Управління ризиками стає найважливішим елементом системи внутрішнього контролю в банках [2], оскільки дозволяє банку забезпечити максимальну ефективність управління з урахуванням чинників невизначеності, що може як негативно, так і позитивно вплинути на досягнення комерційним банком своїх цілей [7].

Жоден банк не може повністю запобігти негативному впливу чинників ризику, однак має враховувати їх у своїй діяльності та розробляти відповідні заходи для своєчасної адаптації чи нейтралізації їх дії [8].

© Шугар М. І., 2012



Отже, банківські труднощі можна подолати тільки за умови системного підходу до управління банком у цілому та застосування методів зниження потенційних ризиків. Усі заходи щодо управління ризиками банківської діяльності доцільно систематизувати на дві основні групи: стратегічні; тактичні та оперативні.

Стратегічні заходи мають бути спрямовані на нейтралізацію дії стратегічних чинників ризику, пов'язаних із упровадженням на ринок інноваційних видів банківських продуктів, виходом із вже існуючими послугами на нові ринки, співпрацею із "сумнівними" клієнтами тощо.

Із стратегічного погляду, щоб знизити рівень ризику в банках України, фінансовим установам необхідно: зорієнтувати діяльність на перспективні ринкові ніші, які забезпечували б зростання доходів і прибутку; диверсифікувати напрями банківської діяльності та оптимізувати склад портфеля банківських продуктів і послуг з позиції їх прибутковості; створювати стратегічні альянси з банками-партнерами під час здійснення операцій, що мають високий рівень ризику задля розподілу сукупного ризику між партнерами; розробляти стратегічні фінансові плани і бюджети банківської діяльності з урахуванням можливих сценаріїв розвитку подій на фінансовому ринку; сформулювати концепцію оптимізації рівня та структури доходів і витрат банку з урахуванням стратегічних чинників ризику; здійснювати прогнозування обсягів майбутніх витрат та оцінювати можливість отримання негативних результатів.

До способів тактичного та оперативного управління банківськими ризиками можна віднести: створення банком резервів під "ризикові" види послуг; формування поточних і оперативних фінансових планів та бюджетів; організацію постійного моніторингу, контролю за ефективністю здійснення банківських операцій; створення і систематизацію бази даних щодо фінансово-економічного стану існуючих та потенційних клієнтів; здійснення аналізу дотримання комерційним банком нормативів діяльності, встановлених Національним банком України, тощо [8].

Таким чином, управляти ризиками доцільно системно, виділивши стратегічні, тактичні та оперативні методи впливу, які дадуть змогу вчасно та якісно управляти поточною діяльністю банку, що забезпечить його фінансову стійкість і сприятиме підвищенню його конкурентоспроможності на ринку.

Наук. керівн. Кайнова Т. В.

Література: 1. Піджарко Н. В. Моделі оптимізації ризиків при управлінні активами та пасивами комерційних банків в умовах кризових ситуацій / Піджарко Н. В. // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 2. – С. 156–162. 2. Назарлієв Р. Особливості управління ризиками в діяльності кредитно-фінансових установ / Назарлієв Р. // Персонал. – 2011. – № 1. – С. 6–73. 3. Любунь О. С. Фінансовий менеджмент у банку : навч. посібн. / Любунь О. С., Грушко В. І. – К. : Вид. дім "Слово", 2004. – 296 с. 4. Банківські операції : підручник / А. М. Мороз, М. І. Савлук, М. Ф. Пуховкіна та ін. ; за ред. докт. екон. наук, проф. А. М. Мороза. – 2-ге вид. [випр. і доп.]. – К. : Вид-во КНЕУ, 2002. – 476 с. 5. Примостка Л. О. Фінансовий менеджмент у банку : підручник / Примостка Л. О. – 2-ге вид. [доп. і переробл.]. – К. : Вид-во КНЕУ, 2004. – 468 с. 6. Брутян К. С. Організація та функціонування системи ризик-менеджменту в банку / Брутян К. С., Салип Т. О. // Фінансовий ринок України. – 2008. – № 4 (54). – С. 239–243. 7. Кльоба В. Л. Вдосконалення системи ризик-менеджменту комерційного банку / Кльоба В. Л. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 19.3. – С. 187–196. 8. Партин Г. О. Ризики у сучасній банківській діяльності та шляхи їх зниження / Партин Г. О., Путько У. І. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21.9. – С. 247–252.

УДК 005.966:005.51

Шевченко А. В.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ЗВ'ЯЗОК СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ ТА СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. Досліджено планування трудової кар'єри та її взаємозв'язок із професійним зростанням персоналу на підприємствах.

© Шевченко А. В., 2012

101

"Управління розвитком", №6(127)2012



Аннотация. Исследованы планирование трудовой карьеры и ее взаимосвязь с профессиональным ростом персонала на предприятиях.

Annotation. This article studies research of labour career planning and its interconnection with professional growth of personnel at enterprises.

Ключові слова: кар'єра, планування кар'єри, професійне зростання робітників підприємства, навчання.

Кар'єра займає важливе місце в структурі потреб сучасної людини, здійснюючи тим самим вплив на її задоволеність як працею, так і життям в цілому. Успішна кар'єра забезпечує людині матеріальне благополуччя, задоволення її вищих психологічних потреб.

Метою даної роботи є дослідження взаємозв'язку системи планування трудової кар'єри та системи професійного зростання персоналу.

Проблема дослідження такого взаємозв'язку не нова для сучасної науки. Соціально-економічну основу кар'єри розглянуто Т. Заславською, В. Калмик. Питання системи професійного зростання широко висвітлені в роботах Кібанова О. Я.

Незважаючи на вагомий науковий досвід у дослідженні різноманітних аспектів кар'єри, наявні теоретичні розробки та практичні рекомендації не встигають адекватним чином відобразити соціально-економічні зміни, що відбуваються у суспільстві.

Організація є однією із перших, хто зацікавлений в управлінні кар'єрою свого персоналу. Якщо для людини кар'єра – це розвиток і просування в організаційному просторі, то з точки зору організації – це, перш за все, питання заповнення, цілісності цього простору, що особливо важливо для професійно-посадової його складової [1, с. 48].

У такому розумінні кар'єри грамотно побудоване управління кар'єрним процесом має важливе значення для функціонування і розвитку організації. Програма розвитку кар'єри повинна забезпечувати підвищення рівня зацікавленості працівників, виявлення осіб з високим потенціалом просування [2, с. 121].

Вона відображає такі моменти: способи виявлення співробітників з високим потенціалом зростання і просування; стимули до розробки індивідуальних планів кар'єри; способи ув'язки кар'єри з результатами оцінки діяльності; шляхи створення сприятливих умов для розвитку; організацію ефективної системи підвищення кваліфікації; форми відповідальності керівників за розвиток підлеглих.

В організації для виявлення співробітниками своїх потреб та інтересів і потенційних можливостей необхідний постійний аналіз можливостей розвитку кар'єри та регулярне заповнення форми, що відбиває результативність праці, оцінку кваліфікації, знань, професійних навичок керівництва і спілкування, перспективи зростання потенціалу на 3 – 5 років і можливий максимально досяжний рівень посади.

Планування кар'єри працівника має бути спрямоване на забезпечення зв'язку між цілями кар'єри персоналу, їх потребами зі стратегією управління організацією. Підвищення рівня професіоналізму, самоствердження працівника та його соціального статусу є важливими чинниками удосконалення управлінської та соціальної структури організації [3, с. 367].

Одним із найважливіших інструментів пропаганди і закріплення бажаного ставлення до справи, до організації та роз'яснення того, яку поведінку організація очікує від своїх працівників, які вчинки будуть заохочуватись, підкріплюватись, є навчання. Навчання персоналу – це цілеспрямовано організований, планомірно й систематично здійснюваний процес освоєння знань, вмінь, навичок та способів спілкування під керівництвом досвідчених керівників, наставників, спеціалістів, викладачів [4, с. 411]. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг. Призначення керівника організації чи структурного підрозділу повинно здійснюватися не спонтанно, а на основі плавного заміщення звільненої посади керівника [3, с. 287].

Кадровий резерв – це потенційно активна і підготовлена частина персоналу організації, здатна замінити вищі посади, а також частина персоналу, що проходить планомірну підготовку для заняття робочих місць більш високої кваліфікації [4, с. 446].

Основні завдання формування кадрового резерву [5, с. 294]: виявлення серед працівників організації осіб, що мають потенціал для призначення на керівну посаду; підготовка осіб, які зараховані до резерву керівників, для керівних посад; забезпечення своєчасного заміщення вакантних посад керівників з числа компетентних і здатних до управлінської роботи працівників; створення належних умов для наступності та сталості управління організацією та її підрозділами.

Підготовка резерву керівників є досить складним процесом, що потребує постійної уваги з боку керівника організації, служби управління персоналом на всіх етапах формування резерву [5, с. 296].

У цілому планування кар'єри повинно бути пов'язане з мотивацією просування у службовій діяльності і бути довгостроковою програмою переміщення. У результаті у співробітників має місце велика задоволеність працею, бачення перспектив; вони цілеспрямовано підвищують кваліфікацію

і готуються до майбутньої роботи. Адже співробітники, пов'язуючи життя з організацією, стають більш лояльними відносно неї, зацікавленими у продуктивній та якісній праці.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Кларін М. В. Планування розвитку кар'єри / М. В. Кларін // Кадри. – 2000. – № 2. 2. Хасби Д. Стратегический менеджмент / Хасби Д. – М. : Контур, 2000. – 200 с. 3. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера: навч. посібн. / Виноградський М. Д., Шканова О. М. – К. : Кондор, 2002. – 518 с. 4. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 638 с. 5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / Савченко В. А. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 6. Василенко В. Л. Соціальне управління: Досвід / В. Л. Василенко, В. Б. Авер'янов, Ф. Г. Бурчак. – К. : Політвидав. України, 2006. – 347 с.

УДК 658:517

Крупина М. Б.

Соискатель, ассистент Уфимского государственного
авиационного технического университета

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ, РАБОТАЮЩИХ В РАЗНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СРЕДАХ

Аннотация. Проведено сопоставление эффективности деятельности предприятий, работающих в разных экономических средах, на примере российских и шведских предприятий. Предложена авторская методика расчета показателей эффективности деятельности предприятий на базе накопленных потенциалов. Сравнение проведено на базе показателей эффективности деятельности предприятий, рассчитываемых с применением накопленных потенциалов.

Анотация. Проведено зіставлення ефективності діяльності підприємств, що працюють в різних економічних середовищах, на прикладі російських і шведських підприємств. Запропоновано авторську методику розрахунку показників ефективності діяльності підприємств на базі накопчених потенціалів. Порівняння проведено на базі показників ефективності діяльності підприємств, які розраховуються із застосуванням накопчених потенціалів.

Annotation. The article compares the efficiency of enterprises operating in different economic environments, by the example of Russian and Swedish enterprises. The article offers the author's method of calculating the efficiency of indices of enterprises, based on the accumulated potentials. The comparison is based on the efficiency indices of enterprises that are calculated using the accumulated potentials.

Ключевые слова: методика, эффективность, предприятия, потенциал, показатель, сопоставление.

Выход на международный рынок предполагает предварительную сравнительную оценку предприятия и его конкурентов. Одним из важных элементов сравнения является сопоставление эффективности использования активов.

На этом пути принципиальным препятствием является различие национальных бухгалтерских систем учета. Переход на международную систему отчетности решает эту проблему лишь частично.

Для этой цели в работе предлагается использовать накопленные потенциалы, определяемые по методике, изложенной в [1]. Потенциалы идентифицируются для конкретного окружения, в котором каждое из этих предприятий существует, конкуренции, инфляции, рисков и пр.

Методика на базе накопленных потенциалов [1] позволяет проанализировать и оценить динамическое состояние предприятий в условиях неопределенности. Экономическая интерпретация



потенциала заключается в текущей оценке рыночной стоимости прошлых платежей. Методика включает в себя расчет коэффициента эффективности по формуле:

$$k^{\text{эфф.}}_{\text{в.}} = \frac{\Delta\Pi^{\text{нак.}}_{\text{предпр.}}}{\Delta\Pi^{\text{нак.}}_{\text{в.}}},$$

где $\Delta\Pi^{\text{нак.}}_{\text{предпр.}}$ – приращение потенциала предприятия;

$\Delta\Pi^{\text{нак.}}_{\text{в.}}$ – приращение потенциала валюты баланса.

В качестве объектов исследования рассматривались российские и шведские предприятия добывающей и машиностроительной отраслей: ОАО Башкирский медно-серный комбинат БМСК [2], ОАО "АВТОВАЗ" [3], Boliden [4], Volvo Group [5].

Информационная база для расчетов по рассматриваемым предприятиям сформирована на основе бухгалтерской и финансовой отчетности. Временная база анализа составляла шесть лет – с 2004 по 2010 гг.

Обобщенные данные сравнительного анализа значений коэффициентов эффективности, рассчитанные по предлагаемой методике, для российских и шведских предприятий представлены в таблице.

Таблица

Аналитические данные по коэффициентам

Название предприятия	Исходные данные			Накопленный потенциал		
	коэф. эффективности, руб./руб.	вариация абсол. коэф., %	вариация текущего коэф., %	коэф. эффективности, руб./руб.	вариация абсол. коэф., %	вариация текущего коэф., %
Добывающая отрасль						
БМСК	0,07	300	113	0,06	20	2
Boliden	0,26	100	17	0,27	24	1
Машиностроительная отрасль						
АВТОВАЗ	0,42	127	70	0,30	50	15
Volvo Group	0,10	86	41	0,21	18	13

В результате исследования показана возможность сопоставления эффективности деятельности предприятий, работающих в разных экономических средах.

Предлагаемая методика применяется для сравнительного анализа эффективности деятельности российских и зарубежных предприятий.

Методика на базе потенциалов позволяет сформулировать объективные выводы о том или ином предприятии, что невозможно сделать на базе анализа исходных данных.

Литература: 1. Гизатуллин Х. Н. Экономико-математические основы управления конкурентоспособностью регионов / Гизатуллин Х. Н., Мустаев И. З., Фатхуллина Л. З. – М. : ЗАО "Издательство "Экономика", 2007. – 312 с. 2. Ежеквартальная отчетность ОАО "Башкирский медно-серный комбинат" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.gkrcb.bashkortostan.ru>. 3. Ежеквартальная отчетность ОАО "АВТОВАЗ" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://v/vA/vw.rts.ru/listing/emidocs.html?iss=AVAZ&sec=1>. 4. Ежеквартальная отчетность Boliden [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.boliden.com/>. 5. Ежеквартальная отчетность Volvo Group [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.volvo.com/>.

Секція 3

"Правове регулювання регіонального розвитку"

УДК 330.341.1

Садуло В. О.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

Анотація. Розглянуто проблему недосконалості нормативно-правової бази, яка регулює інноваційну інфраструктуру в Харківській області. Виявлено правові аспекти вдосконалення даної проблеми.

Аннотация. Рассмотрена проблема несовершенства нормативно-правовой базы, которая регулирует инновационную инфраструктуру в Харьковской области. Выявлены правовые аспекты усовершенствования данной проблемы.

Annotation. This article deals with the problem of imperfection of normative-legal base which regulates an innovative infrastructure in Kharkiv area.

Ключові слова: інновації, інфраструктура, розвиток економіки, технопарки.

Перехід до ринкової економіки неможливий без ведення інноваційної діяльності. Саме інноваційна діяльність є показником розвитку економіки країни. У 2011 році можна побачити стрімкий розвиток інноваційної діяльності в Харкові та області, а також те, що упроваджують технопарки, бізнес-інкубатори, працюють над проектом першого технополісу в Україні. Однак уже існуючі підприємства не впроваджують інновації, на них відсутні нові способи виробництва, вони не створюють нову, конкурентоспроможну і якісну продукцію. Причин цього можна назвати багато, але, на погляд автора, однією з головних причин, яка стримує інноваційну діяльність, є недосконала нормативно-правова база, яка регулює даний вид діяльності.

Метою дослідження є висвітлення проблем нормативно-правової бази щодо діяльності інноваційної інфраструктури та запропонування певних заходів щодо її вдосконалення.

Правове регулювання інноваційної діяльності на регіональному рівні здійснюється багатьма нормативними актами. Це документи програмного характеру (стратегії, концепції, програми) загальнодержавного, галузевого та регіонального рівнів. Так, існує програма підтримки розвитку підприємства у м. Харкові на 2009–2012 роки, головною метою якої є: забезпечення реалізації державної підтримки підприємництва; досягнення балансу інтересів суб'єктів господарювання та влади; підтримка суб'єктів інноваційної діяльності, а також закони України, підзаконні акти, рішення та розпорядження місцевих органів виконавчої влади й місцевого самоврядування в галузі інноваційної діяльності [1, с. 544].

За даними Державного комітету статистики, майже 40 % з усіх причин, що гальмують інноваційну діяльність, складає недосконалисть законодавчої бази. Прикладом такого ігнорування може бути фінансування науково-технічної діяльності з Державного бюджету України, яке протягом останніх п'яти років не перевищує 0,4 % ВВП при визначеній статтею 34 Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність" норми – 1,7 %. Питома вага програмно-цільового фінансування наукових досліджень не перевищує 10 % загальних витрат на науку при законодавчо встановлених 30 % [2].

Оцінка якісного стану нормативно-правової бази розвитку інноваційної інфраструктури свідчить про її нестабільність, фрагментарність і суперечливість. Відсутня послідовність і змістовна зв'язаність між різними законодавчими та підзаконними актами у цій сфері. Практика господарювання у країнах з розвинутими інноваційними системами свідчить, що використання державою будь-яких заходів стимулюючого характеру є ефективним лише тоді, коли існують узаконені об'єктивні та зрозумілі критерії, що служать підставою для надання підтримки. Отже, буде доцільним запропонувати такі напрями вдосконалення нормативно-правового регулювання інноваційної інфраструктури:



привести нормативно-правову базу створення і функціонування вітчизняної інноваційної інфраструктури у відповідність з пріоритетними напрямками науково-технічного розвитку країни;

доповнити існуючі нормативні акти механізмами ресурсного, фінансового, матеріального (особливо земельного), кадрового забезпечення розбудови системи елементів інфраструктури;

закріпити у нормативних актах можливість надання фінансової допомоги ініціаторам створення установ інноваційної інфраструктури за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів (у формі грантів, кредитів під державні гарантії, субвенцій тощо), але разом з тим конкретизувати умови їх надання і відповідальність за цільове використання;

передбачити можливість застосування механізмів державно-приватного партнерства для розвитку мережі елементів інноваційної інфраструктури, наприклад у формі "технологічних платформ", які близько десяти років діють на території Європейського Союзу і є ефективним інструментом поєднання зусиль бізнесу, наукових установ та держави для активізації інноваційного розвитку;

конкретизувати функції органів державного управління у сфері регулювання інноваційної інфраструктури.

Таким чином, вагомим недоліком українського законодавства є неузгодженість законодавчих актів між собою, їх невідповідність економічній ситуації в країні. Нормативно-правова база для забезпечення ефективного функціонування економіки є достатньо розвиненою. Проте для налагодження в нашій державі інноваційної діяльності не потрібно збільшувати кількість законодавчих і нормативно-правових документів при відсутності взаємозв'язку та збалансованості між ними, оскільки це може призвести до ще більшої їх непорядкованості, а потрібно створювати ефективні механізми реалізації вже наявної законодавчої і нормативно-правової бази.

Наук. керівн. Перепелиця І. К.

Література: 1. Шуміло І. А. Проблеми нормативно-правового забезпечення регіональної інноваційної політики / І. А. Шуміло // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 544–550. 2. Висоцька І. Б. Стан та проблеми інноваційної діяльності промисловості / Висоцька І. Б. // Науковий вісник НЛТУ України. – 18.10.2008 р. 3. Господарський кодекс України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 18–22, ст.144. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>. 4. Закон України "Про інноваційну діяльність" від 04.07.2002 р. № 40-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.

Ободовська О. Ю.

УДК 339.166.5 (477.54)

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В ХАРКІВСЬКОМУ РЕГІОНІ

Анотація. Розглянуто основні проблеми комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності, проаналізовано законодавчу базу України, визначено альтернативні напрямки щодо їх вирішення.

Аннотация. Рассмотрены основные проблемы коммерциализации объектов интеллектуальной собственности, проанализирована законодательная база Украины, определены альтернативные направления их решения.

Annotation. In the article the basic problems of commercialization of intellectual property are regarded, the legal framework of Ukraine is analyzed, the alternative directions for their solution are defined.

Ключові слова: комерціалізація, інтелектуальна власність, власність, альтернативні напрямки.

Кожний регіон України має особливості та риси, притаманні лише йому. Харківський регіон є одним з найбільш великих і значних наукових та промислових центрів України. Харківська область згідно з рейтингом інвестиційної привабливості регіонів, що розрахований Київським інститутом реформ, віднесена до групи "лідерів" і увійшла до шістьох найбільш інвестиційно привабливих областей України завдяки проведенню інноваційної політики, впровадженню новацій та нововведень.

Як бачимо, у сучасному світі наука стала одним із найважливіших інструментів забезпечення поступального економічного розвитку. Вона сама по собі перетворилася на специфічну сферу товарного виробництва, яка виробляє дуже дорогий товар – об'єкти інтелектуальної власності (ОІВ).

© Ободовська О. Ю., 2012



В умовах високої конкуренції лише 6 – 8 % результатів наукових досліджень перетворюється в товар на ринку інтелектуальної власності [1]. Згідно з даними Головного управління статистики, в Харківській області за 2010 рік питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової складала 3,1 %, що значно менше, ніж у 2009 році [2]. З цього випливає, що успіх просування на ринку ОІВ залежить від правильності оцінювання їх комерційного потенціалу. Тому досліджувана тема є актуальною на сьогодні.

Комерціалізація об'єктів інтелектуальної власності – це взаємовигідні (комерційні) дії всіх учасників процесу перетворення результатів інтелектуальної праці у ринковий товар. Основним завданням комерціалізації є отримання прибутку за рахунок використання права на об'єкти інтелектуальної власності у власному виробництві або продаж чи передача прав на їх використання іншим юридичним чи фізичним особам [1]. Але для ефективної реалізації комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності необхідно подолати проблеми, які гальмують процеси формування та реалізації науково-технічного продукту.

Проблеми комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності полягають у такому:

- суперечливість нормативно-законодавчої бази – колізії трьох нормативних галузей: права, оподаткування та бухгалтерського обліку;
- проблема оцінки об'єктів інтелектуальної власності – відсутність Національного стандарту, якого слід дотримуватись;
- кадрова проблема – відсутність висококваліфікованих спеціалістів з питань інтелектуальної власності [3].

Аналіз проблем та визначення ключових недоліків дають підстави для окреслення напрямів удосконалення політики у сфері комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності. Найважливішими серед них є:

- розробка чітких механізмів нормативно-правового регулювання, а саме кодифікація законодавства, тобто створення та затвердження Кодексу про інтелектуальну власність [3];

- поєднання науки з виробництвом, що передбачає запровадження комплексу заходів, а саме: дослідження і аналіз ринку, фінансування впровадження об'єктів інтелектуальної власності, дослідження та розробки [3];

- створення інфраструктури впровадження результатів науково-технічної діяльності у виробництво; створення замкнених циклів (ідея – виробництво – споживання);

- створення спеціальних комплексних структур, до функцій яких би входило: проведення експертної оцінки їх комерційного потенціалу, дослідження кон'юнктури ринку, просування об'єктів інтелектуальної власності на вітчизняні та іноземні ринки [3];

- створення національної структури підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів з інтелектуальної власності.

Таким чином, прийняття та впровадження цих заходів забезпечить Харківському регіону якісно новий рівень економічних відносин та дасть змогу стимулювати розвиток ринку інтелектуальної власності шляхом законного використання об'єктів інтелектуальної власності, їх комерціалізації, підвищити правову культуру населення у зазначеній сфері і розвивати цивілізований ринок об'єктів права інтелектуальної власності.

Наук. керівн. Перепелиця І. К.

Література: 1. Ніколаєва Т. В. Комерціалізація інтелектуальної власності / Т. В. Ніколаєва // Юридичний вісник України. – 2004 р. – № 32–35. 2. Головне управління статистики в Харківській області: запровадження інновацій на промислових підприємствах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://uprstat.kharkov.ukrtel.net/ua/stat/stat_inf/nayka/tab7.html. 3. Проблеми комерціалізації інтелектуальної власності в умовах інтернаціоналізації світової економіки [Електронний ресурс] / [наук. ред. Сременко А. В.]. – Режим доступу : <http://centr-k.com.ua/ua/publications/problemi-kommercializacii-intellektualnoy-sobstvennosti-v-usloviyah-internacionalizacii-mirovoy-ekonomiki.html>.

УДК [330.322:346.543] (477)

Лопатина Е. А.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УКРАИНЕ

Аннотация. Рассмотрены источники, регулирующие инвестиционную деятельность, а также проведен анализ инвестиционного законодательства Украины.

© Лопатина Е. А., 2012

107

"Управління розвитком", №6(127)2012



Анотація. Розглянуто джерела, що регулюють інвестиційну діяльність, а також проведено аналіз інвестиційного законодавства України.

Annotation. The article deals with information about the sources, regulating investment activities, as well as an analysis of the investment legislation of Ukraine.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционная деятельность, государственная инвестиционная политика.

В настоящее время активизация инвестиционной деятельности и значительное наращивание объемов инвестиций является актуальной задачей государства, так как одним из приоритетных направлений определения экономической политики государства есть, согласно Хозяйственному кодексу (ст.10 п.1), деятельность, направленная на создание субъектами хозяйствования необходимых условий для привлечения и концентрации средств на нужды расширенного воспроизведения основных средств производства, преимущественно в областях, развитие которых определено как приоритет структурно-отраслевой политики, а также обеспечение эффективного и ответственного использования этих средств и осуществления контроля за ним, то есть инвестиционная политика [1].

Проведение структурных реформ во всех областях экономики обуславливается кардинальными изменениями общественно-экономического устройства государства. Это вызывает потребность привлечения соответствующих имущественных и интеллектуальных ценностей, которые вкладываются в объекты предпринимательской и других видов деятельности, в результате которой создается прибыль или достигается социальный эффект. Такие ценности имеют название инвестиций. Ими могут быть:

- средства, целевые банковские вклады, паи, акции и другие ценные бумаги;
- движимое и недвижимое имущество (дома, сооружения, оборудование и другие материальные ценности);
- имущественные права на основе авторского права, опыт и другие интеллектуальные ценности;
- совокупность технических, технологических, коммерческих и других знаний, оформленных в виде технической документации, навыков и производственного опыта, необходимых для организации того или иного вида производства, но незапатентованных (ноу-хау);
- права пользования землей, водой, ресурсами, домами, сооружениями, оборудованием, а также другие имущественные права.

Поскольку Украина находится на стадии перехода к рыночной экономике, целесообразно рассмотреть, каким образом происходит регулирование инвестиционного процесса в государстве с данным типом экономики:

- а) путем государственной инвестиционной политики, которая определяет и поддерживает приоритетные направления развития экономики;
- б) путем индикативного планирования определенных показателей и установления нормативов регулирования инвестиционного процесса;
- в) путем обеспечения надлежащего функционирования договорно-правовой системы,
- г) путем получения разрешения на исполнение строительных работ.

В свою очередь, государственная инвестиционная политика может проводиться следующим образом:

- а) осуществление государственных инвестиций;
- б) создание механизмов, которые содействуют повышению надежности частных инвестиций, в том числе через предоставление государственных гарантий.

Инвестиционная деятельность в Украине регулируется рядом законов: "Об инвестиционной деятельности", "О внешнеэкономической деятельности", "Об общих принципах создания и функционирования специальных (свободных) экономических зон", "О режиме иностранного инвестирования" и "О государственном регулировании рынка ценных бумаг в Украине", а также другими нормативно-правовыми актами.

Правовое регулирование инвестиционной деятельности осуществляется нормами Закона Украины "Об инвестиционной деятельности" от 18 сентября 1991 г. [2]. Согласно этому закону, инвестиционной деятельностью является совокупность практических действий граждан, юридических лиц и государства относительно реализации инвестиций. В 12 статье данного закона отмечается, что государственное регулирование инвестиционной деятельности осуществляется с целью реализации экономической, научно-технической и социальной политики:

- а) государственное регулирование инвестиционной деятельности включает управление государственными инвестициями, а также регулирование условий инвестиционной деятельности и контроль за ее осуществлением всеми инвесторами и участниками инвестиционной деятельности;
- б) регулирование условий инвестиционной деятельности осуществляется путем:
 - применения системы налогов с дифференциацией субъектов и объектов налогообложения, налоговых ставок и льгот (некоторые из них видоизменены с принятием нового налогового кодекса);
 - проведения кредитной и амортизационной политики, в том числе благодаря ускорению амортизации основных фондов;
 - предоставления финансовой помощи в виде дотаций, субсидий, субвенций;

- внедрения государственных норм и стандартов;
- употребления антимонопольных мер;
- разгосударствления и приватизации собственности;
- проведения политики ценообразования;
- других мер.

Кроме того, 6 апреля 2011 года была рассмотрена и принята Инвестиционная реформа Украины, общей и основной целью которой является активное привлечение прямых иностранных инвестиций в экономику Украины, формирование позитивного инвестиционного имиджа Украины в мире, а также позиционирование Украины как финансового, политического и бизнес-центра в Восточной Европе.

Основная функция реализации Инвестиционной реформы возложена на Государственное агентство по инвестициям и управлению национальными проектами Украины [3].

Предусмотрено создание Государственного фонда регионального развития, который обеспечивает осуществление комплексных планов развития регионов и администрирование расходов на их реализацию. Основной функцией деятельности данного Фонда является поддержка создания комплексной инвестиционной модели каждого отдельного региона Украины. В бюджете Украины на 2012 год на эти цели предусмотрено 1,1 млрд грн.

Возможности инновационного и соответственно инвестиционного развития национальных или региональных экономик определяются качеством существующих в их пределах инновационных систем, основными субъектами которых являются промышленные предприятия, научно-образовательные комплексы, институты инфраструктуры и др.

Рассмотрим для примера Харьковскую область. Так как большинство крупных предприятий данного региона созданы в первой половине прошлого века и организованы по индустриальному типу, то в силу этого они объективно не обладают высоким инновационным потенциалом, а значит, и инвестиционной привлекательностью.

В Харькове основной вклад в интегральные показатели инновационной активности промышленности вносят такие крупные предприятия, как Южкабель, ГП ФЭД, Турбоатом, ХАРП, станкостроительный завод, Электротяжмаш [4]. Однако в странах-лидерах самым высоким инновационным потенциалом обладают малые и средние предприятия, которые среди инновационно активных харьковских компаний практически отсутствуют.

За последний год количество прямых иностранных инвестиций сократилось в полтора раза. Основным сектором для иностранного инвестирования стал финансовый сектор (67 %), в то время как промышленный сектор составляет лишь 15 %. В результате это может привести к замедлению темпов развития и снижению конкурентоспособности региона. Тем не менее, Харьков обладает множеством инвестиционных проектов, которые могут быть запущены в любой момент при наличии соответствующего финансирования. К примеру, программы, которые принимают участие в национальных проектах, – "Доступное жилье", "Качественная вода", создание технополиса "Пятихатки" и IT-парка "Интеллекtronика". Также не менее важный для Харькова проект – строительство современного комбината по переработке твердых бытовых отходов, а также проект по модернизации центрального отопления города. Поэтому важнейшей задачей для региона является привлечение инвестиций для реализации данных проектов. Так, 30.09.11 в Харькове прошел третий экономический форум "Инновации. Инвестиции. Харьковские инициативы", на котором состоялось подписание договора между Харьковским регионом и Государственным агентством по инвестициям. Результатом подписанного договора с Госагентством было создание Всеукраинского инвестиционного Интернет-портала, на котором все регионы страны могут обмениваться опытом по привлечению финансирования, а также размещать информацию о своих бизнес-проектах для привлечения инвесторов [5].

После пересмотра и анализа инвестиционного законодательства Украины можно сделать вывод, что основы законодательства распространяются на широкий круг инвестиционной деятельности и охватывают все виды имущественных и интеллектуальных ценностей, которые вкладываются в объекты предпринимательской и другой деятельности, в результате чего создается прибыль или социальный эффект.

Так как в настоящее время Украина находится на этапе перехода к рыночной экономике, это обуславливает необходимость решения новых задач, связанных с экономическим развитием регионов и экономики страны, усовершенствованием нормативно-правовой базы, регулирующей инвестиционную деятельность страны. Поэтому прямая поддержка государственного уровня и интенсивности инвестиционных процессов в экономике является решающим условием структурной перестройки [6]. Также одной из важнейших задач Украины остается обеспечение благоприятных условий привлечения и внедрения в экономику страны инвестиционных ресурсов, что можно осуществить путем усовершенствования правовой базы, создания эффективных механизмов стимулирования инвесторов и устранения административных препятствий в их деятельности благодаря улучшению инвестиционного климата.

Научн. рук. Коршакова О. Н.

Литература: 1. Хозяйственный кодекс Украины от 01.01.2004 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 18–22, ст.144. 2. Об инвестиционной деятельности : Закон Украины от 18.09.1991 г // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1991. № 47, ст. 646. 3. Державне агентство з інвестицій та управління національними проектами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrproject.gov.ua>. 4. Проблемы развития инновационной системы Харьковской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа :



<http://www.inno.kharkov.ua>. 5. Третий экономический форум в Харькове "Инновации. Инвестиции. Харьковские инициативы" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://stroyobzor.net.ua>. 6. Государственное регулирование инвестиционной деятельности в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://uallfinanz.com/news/view_text.php?id=136.

Абраїмова Ю. С.

УДК 621.311.22(477.62)

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ЕФЕКТИВНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ

Анотація. Проаналізовано електроенергетичний комплекс на прикладі теплової електростанції Донецької області. Розглянуто основні фактори впливу на ефективність діяльності підприємства.

Аннотация. Проанализирован электроенергетический комплекс на примере тепловой электростанции Донецкой области. Рассмотрены основные факторы влияния на эффективность деятельности предприятия.

Annotation. The analysis of electric-power industry complex on the example of thermal power-station of Donetsk region has been made. The basic factors of influence on the activity of enterprise efficiency have been considered.

Ключові слова: електроенергетичний комплекс, тепла електростанція, фактор впливу, ефективність діяльності підприємств.

Розвиток енергетичного комплексу в Україні є однією з найважливіших проблем сучасності. Протягом свого існування вітчизняна енергетика зазнавала як могутніх злетів, наприклад 1908 – 1909 рр., а також у 70-ті рр. ХХ ст., так і різких падінь, особливо у 80 – 90 рр. минулого століття. Галузі комплексу тісно пов'язані з усіма галузями народного господарства. Енергетика є основною складовою частиною існування промисловості, а отже, економіки загалом. Розглянемо особливості функціонування енергетичного комплексу на прикладі Вуглегірської теплової електричної станції (ТЕС), розташованої в місті Світлодарськ Донецької області.

Метою дослідження є вивчення сучасного становища електроенергетичної галузі України на прикладі структурного підрозділу ПАТ "Центренерго" – Вуглегірської ТЕС, визначення перспектив розвитку та вирішення існуючих проблем, виявлення особливості функціонування енергетичного комплексу, у тому числі ефективності діяльності Вуглегірської ТЕС.

Станція є структурним підрозділом публічного акціонерного товариства "Центренерго" (ПАТ "Центренерго"), розташованого в м. Києві. До ПАТ "Центренерго", крім Вуглегірської ТЕС, також включено Зміївську і Трипільську електростанції, а також "Чернігів-енергоремонт". Вуглегірська ТЕС діє від ПАТ "Центренерго" на основі статуту підприємства [1] і Положення Вуглегірської ТЕС ПАТ "Центренерго" від 29.03.2011 р. Станція заснована на загальнодержавній основі, має незавершений баланс, поточний, валютний і інші рахунки в установі банків, друк і штамп зі своїм найменуванням [1; 2].

Основними видами діяльності Вуглегірської ТЕС є виробництво електричної та теплової енергії як її побічного продукту. Також вона забезпечує житлові будинки і підприємства парою, питною та гарячою водою. У даний час у працюючому стані знаходяться блоки № 1 – 4. Але число працюючих блоків постійно змінюється, тому що режим роботи устаткування залежить від графіка навантаження і наявності палива. Головною особливістю виробничого процесу на Вуглегірській ТЕС є те, що він є безупинним, тобто устаткування працює цілодобово. Процес вироблення електроенергії збігається з процесом її споживання – енергію неможливо виробляти на склад. Керівництво господарською і виробничою діяльністю підприємства здійснює директор Вуглегірської ТЕС. Його першим заступником є головний інженер, що нарівні з директором несе відповідальність за результати виробничої діяльності електростанції [3].

Процес ефективного виробництва на будь-якому підприємстві здійснюється при належній взаємодії трьох визначальних його факторів:

- персоналу (робочої сили);
- засобів праці;
- предметів праці [4, с. 51].

© Абраїмова Ю. С., 2012

II O

"Управління розвитком", №6(127)2012



Економічна ефективність – величина відносна, одержана в результаті зіставлення ефекту з витратами і ресурсами. Існує багато факторів, які можуть впливати на ефективність підприємства. Загалом їх можна класифікувати як зовнішні та внутрішні (перелічені вище). До зовнішніх можна віднести у нашому випадку: політику Кабінету Міністрів України, Національної комісії регулювання енергетики, Верховної Ради; від становища на оптовому ринку електричної енергії залежить, скільки, коли і з якою потужністю буде працювати обладнання на Вуглегірській ТЕС і чи буде взагалі. Усі зміни, які відбуваються в єдиній електричній мережі України, мають прямий вплив на виробничу діяльність Вуглегірської ТЕС.

Оптовим ринком електроенергії вважають об'єднання на договірних засадах компаній, які виробляють, передають і постачають електроенергію, а також здійснюють диспетчерське управління виробництвом і споживання електроенергії. Тут електроенергію придбавають за оптовими цінами державні енергопостачальні підприємства, які перепродають її в регіонах місцевим споживачам за роздрібними тарифами [5, с. 64].

З метою підвищення ефективності діяльності енергетичного ринку України запропоновано таке: електричні станції продають весь об'єм електричної енергії за діючими цінами енергетичного ринку. Постачальники отримують першочергове право на купівлю у НДЦ електричної енергії еквівалентно об'єму проданого ними палива. Таким чином, не порушуючи відносин що склалися, між суб'єктами, усі розрахунки можна буде проводити через Національний диспетчерський центр.

Головними чинниками, які обумовили переваги Вуглегірської ТЕС на ринку, є менший час роботи обладнання, тобто менший знос, а також найбільш потужне обладнання, яке забезпечує менші втрати енергії при виробництві.

Серед усіх підприємств, генеруючих електричну енергію на території Донбасу, блоки потужністю 800 мВт має лише Вуглегірська ТЕС.

Підвищення конкурентоспроможності Вуглегірської ТЕС у перспективі передбачається за рахунок:

- зниження собівартості електричної енергії;
- модернізації і реконструкції обладнання;
- збільшення діапазону маневрованості блоків, що особливо важливо в часи пікових навантажень.

Таким чином, проаналізувавши сучасний стан енергетичної галузі на прикладі Вуглегірської ТЕС, можна впевнено стверджувати, що ми маємо великий потенціал, але у зв'язку з нестабільною економічною та політичною ситуацією, яка склалася в Україні, станція не може працювати в повну силу. Причиною незадовільного фінансового стану є й той факт, що на Вуглегірській ТЕС залишається лише 25 % коштів за вироблену електричну енергію (згідно зі статутом ПАТ "Центрэнерго"). Погіршення показників продуктивності праці викликано зменшенням виробітку електричної енергії.

Наук. керівн. Жирнова К. О.

Література: 1. Статут Публічного акціонерного товариства "Центрэнерго" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.centrenego.com/files/statut.pdf. 2. Положення Вуглегірської ТЕС ПАТ "Центрэнерго" від 29.03.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.centrenego.com/files/vug_1.pdf. 3. Загальні відомості про підприємство" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.centrenego.com/ru/divisions/vug/>. 4. Запунный А. И. Управление качеством продукции и эффективностью производства : учебн. пособ. / Запунный А. И., Мельник Н. А. – К. : Вища школа, 1998. – 128 с. 5. Мурга С. Еволюція розрахунків в електроенергетиці України / Мурга С. // Економіст. – 2000. – № 10. – 59 с.

УДК 334.758.2(477.54-25)

Сотнікова Г. І.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРОБЛЕМА НЕДРУЖНІХ ПОГЛИНАНЬ В УКРАЇНІ НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ ХАРКОВА

Анотація. Розглянуто проблему недружного поглинання в Україні на прикладі Харківського підприємства "Імтокс", також досліджено види поглинань. Виявлено шляхи подолання існуючих прогалин у законодавстві України з метою запобігання ліквідації підприємств шляхом недружного поглинання.

© Сотнікова Г. І., 2012

III

"Управління розвитком", №6(127)2012



Аннотация. Рассмотрена проблема недружественных поглощений в Украине на примере Харьковского предприятия "Имтокс", также были проанализированы виды поглощений. Выявлены пути преодоления существующих пробелов в законодательстве Украины с целью предотвращения ликвидации предприятий путем недружественного поглощения.

Annotation. The problem of unfriendly takeovers in Ukraine by the example of Kharkiv enterprise "Imtoks", as well as types of acquisitions were considered. Ways for overcoming the existing gaps in Ukrainian legislation were proposed.

Ключові слова: рейдер, недружнє поглинання, реорганізація підприємства, ліквідація, про-типрана дія.

Рейдерство (в Україні) – вилучення майна на законних підставах, в основі виникнення яких лежать прогалини в законі або системні недоліки функціонування державних інститутів (судової та правоохоронної систем, системи реєстрації юридичних осіб тощо) [1]. Тому ця тема є актуальною.

Метою дослідження є виявлення існуючих видів, форм та засобів недружнього поглинання, з'ясування факторів, які сприяють вчиненню такого поглинання, та надання пропозицій з приводу внясення змін та доповнень до діючого законодавства України щодо максимального уникнення таких дій.

"Рейдерство" в Україні здебільшого полягає у набутті незаконними шляхами тимчасового права на розпорядження активами та якнайшвидшим продажем цих активів, пов'язаним із рейдером особам із наступними перепродаваннями вилучених активів між пов'язаними особами, для того щоб завадити (унеможливити) їх поверненню законним власникам.

В Україні для боротьби з рейдерством створена Міжвідомча комісія з питань протидії протиправному поглинанню та захопленню підприємств, що діє при Кабінеті Міністрів України [2].

Проте, якщо рейдерство проходить без явних порушень законів, воно є корисним і оздоровлює занепалий бізнес.

Сьогодні Україна переживає черговий кримінальний бум. Засоби масової інформації заповнені повідомленнями про скандальні захоплення підприємств та криваві "розбірки" з конкурентами. У державах з такою економікою, як наша, умови для рейдерства створюються в той момент, коли суб'єкт господарської діяльності приватизується незаконним шляхом. А це – практично необхідна умова для успішного рейдерського захоплення. Рейдер не може здійснити захоплення об'єкта, якщо його корпоративна історія бездоганна й немає ані найменших причин для судових позовів. Рейдер також не зможе атакувати господарське товариство, перекуповуючи акції в меншості акціонерів, якщо його власники консолідували 80 – 100 % акцій. Наявність корпоративного спору – це все, що потрібно вмілому рейдеру для втілення своїх амбіційних планів захоплення.

Щоб уникнути необґрунтованих судових позовів, накладення арештів на рахунки господарюючих суб'єктів, а також призупинення рішень зборів господарських товариств, Пленум Верховного Суду України у своїй Постанові № 9 від 22.12.2006 року "Про практику застосування судами цивільного процесуального законодавства при розгляді заяв про забезпечення позову" [3] ухвалив, що при розгляді справ, предметом яких є оскарження рішення загальних зборів господарського товариства, судам необхідно враховувати, що заборона проводити такі збори порушує право на участь у них і управління товариством тих його учасників, які не оскаржили це рішення, і суперечить змісту заходів забезпечення та меті їх застосування, яка полягає в захисті інтересів учасника процесу, а не в позбавленні (порушенні) прав інших осіб. Суд не повинен вживати таких заходів забезпечення позову, які пов'язані з втручанням у внутрішню діяльність господарських товариств (наприклад, заборона скликати загальні збори товариства, складати список акціонерів, які мають право на участь у них, надавати реєстр акціонерів і приміщення для проведення зборів, підбивати підсумки голосування з питань порядку денного тощо).

Існують чотири основні способи захоплення підприємства: через акціонерний капітал, кредиторську заборгованість, органи управління та оспорювання підсумків приватизації. Захоплення через акціонерний капітал свідчить про те, що він сильно розпорошений або недостатньо контролюється. Початком атаки є скупка акцій. Як правило, рейдери планують купити близько 10 – 15 % акцій – ця кількість є достатньою, щоб ініціювати проведення зборів акціонерів з "потрібним" порядком денним, наприклад зміною керівництва підприємства. Акціонерне товариство, власником якого є трудовий колектив, – найпривабливіший об'єкт для рейдера. Одержуючи невисокі зарплати, працівники без особливих коливань продають свої цінні папери тому, хто пропонує ціну в 5 – 10 разів більшу за номінальну вартість (однак все одно меншу за ту, що вони реально коштують) [4].

Класичним прикладом тактики рейдерського захоплення (так званого "каскадного" методу) може слугувати спроба атаки на Харківське підприємство "Імтокс". Спеціалізація підприємства – унікальні металоконструкції для унікальних будинків Москви та інших столиць колишніх союзних республік. У перші роки здобуття Україною незалежності "Імтокс" став акціонерним товариством, а працівники – акціонерами. Один з меншості акціонерів підприємства, який володів 0,03 % акцій статутного капіталу і пробув у рангу акціонера всього два дні, встиг звернутися до суду з позовом про виплату 170 000 гривень дивідендів. Події розвивалися з блискавичною швидкістю. Природно, що з метою забезпечення позову суд наклав арешт на нерухоме майно "Імтокса" і його банківські рахунки. Забезпечення позову було скасовано в апеляційному порядку, однак одразу в іншому районному суді м. Харкова з'явився новий позов, у якому



позивач вимагав повернути йому слюсарний верстат, який нібито був переданий ним підприємству за усним договором. Позивач також вимагав накладення арешту на майно. Крім того, у господарському суді також з'явилась заява про забезпечення позову в справі за позовом орендаря, з яким "Імтокс" нібито збирався укласти угоду купівлі-продажу нерухомості. У суді, втім, представники позивача не з'являються – існують лише заяви про забезпечення позовів. У цей самий час дрібні акціонери "Імтокса" стали одержувати пропозиції про продаж акцій. За сертифікат на 21 акцію пропонували близько 100 доларів. У результаті протягом 2-х місяців скупник придбав більше 10 % акцій. Усі ці акції були зареєстровані на одну особу, після чого ця людина, не довівши своє рішення до відома правління підприємства, звернулася до реєстратора і подала заявку на проведення декількох позачергових зборів акціонерів [4].

Які можна виділити засоби захисту від незаконного поглинання? Перш за все, це сприяння з боку державних органів у вигляді прийняття більш суворих нормативних актів. По-друге, відповідальна поведінка власника як якісного менеджера відносно його підлеглих. Рейдерство як явище існує в усьому світі – це цілком природна боротьба за виживання, економічна конкуренція. Сильні поглинають слабких. Але хто може сказати: чи сильний конкретний керівник? Про це, як правило, свідчать обсяги прибутків підприємства. Прозорість і ефективність можуть зробити підприємство фактично невразливим до рейдерів, якщо, звичайно, замовником захвату не є держава або її представники. Крім того, найчастіше "постраждали" є далеко не "економічними ангелами" – вони ведуть свій бізнес не зовсім за правилами, внаслідок чого бояться звертатися до правоохоронних органів. Таким чином, іноді рейдери виступають небанальними загарбниками.

Підбиваючи підсумки, хотілося б сподіватися, що це коротке дослідження дозволить розібратися у деяких хитросплетеннях корпоративних відносин, а також допоможе "спрацювати на упредження", захищаючи бізнес від недружніх захоплень і поглинань. Середньостатистична норма прибутку рейдера в Україні, за експертними оцінками, становить близько 1000 %. Якщо знизити її хоча б до 100 %, це саме по собі різко обмежить рейдерство. Хоча навряд чи це явище буде повністю подолане, доки більшість суб'єктів підприємницької діяльності поводитимуться безвідповідально по відношенню до можливих рейдерських атак. До послуг рейдера сьогодні на підприємстві можуть бути всі умови – від "трафаретного" статуту до відсутності фахівців у галузі корпоративного права та економічної безпеки підприємства. Зазвичай власники підприємств воліють не дуже витрачатися на таких фахівців, вимагаючи захистити їх власність і при цьому приховуючи власну інформацію про свої активи, які можуть опинитись під загрозою.

Наук. керівн. Журнова К. О.

Література: 1. Сфіменко А. Рейдерство або ринок контролю / Сфіменко А. // Юридичний журнал – № 11. – 2008 р. 2. Рейдерство. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0%B9%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE>. 3. Про практику застосування судами цивільного процесуального законодавства при розгляді заяв про забезпечення позову : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 22.12.2006 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0002700-09.4>. 4. Ісар І. В. Рейдерство в Україні: причини виникнення та шляхи подолання [Електронний ресурс] / І. В. Ісар. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Pravo/12_57137.doc.htm.

УДК 373.21(477.54)

Мироненко Ю. О.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ПРОБЛЕМА НЕСТАЧІ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Анотація. Присвячено проблемі нестачі дитячих садків у Харківській області. Розглянуто актуальність обов'язковості дошкільної освіти. Проведено аналіз існуючої ситуації, можливих шляхів вирішення проблеми та ефективності вже прийнятих заходів.

Аннотация. Посвящено проблеме нехватки детских садов в Харьковской области. Рассмотрена актуальность обязательности дошкольного образования. Проведен анализ существующей ситуации, возможных путей решения проблемы и эффективности уже принятых мер.

© Мироненко Ю. О., 2012



Annotation. The work deals with the problem of shortage of kindergartens in Kharkiv region. We consider the relevance of compulsory pre-school education. The analysis of the situation and possible solutions to the problem as well as effectiveness of measures already taken was carried out.

Ключові слова: дошкільна освіта, дитячі садки, Державна цільова програма розвитку дошкільної освіти.

З прийняттям 6 липня 2010 року Закону України "Про внесення змін до законодавчих актів з питань загальної середньої та дошкільної освіти щодо організації навчально-виховного процесу" [1], який визначає для дітей старшого дошкільного віку обов'язкову дошкільну освіту перед вступом до школи, гостро стала проблема нестачі дитячих садків. За роки незалежності Україна відчула на собі майже протилежні ситуації: у "дев'яностих" групи були напівпорожні, приміщення здавали в оренду, чимало з них встигли приватизувати; у "двотисячних" ситуація змінилася: народжуваність зростає, дитячий садок став обов'язковим етапом, тож батькам доводилось записувати своїх дітей до садків мало не з народження.

Мета дослідження – проаналізувати становище у сфері матеріального забезпечення та наявності приміщень для закладів дошкільної освіти Харківської області, визначити основні перешкоди на шляху досягнення відповідного рівня якості дошкільної освіти та охоплення нею 100 % дітей відповідного віку.

Існуюча мережа дошкільних навчальних закладів у Харківській області та загалом в Україні неповною мірою задовольняє освітні потреби населення. У середньому в Україні на 100 місць претендує 108 дітей, у великих містах – 119 дітей. Відсоток охоплення дітей старшого дошкільного віку дошкільною освітою в 2008 році був 86,9 %, у 2009 – 90,1 %, сьогодні він становить 93,5 %. І хоча динаміка в цілому є позитивною, але черги з влаштування дітей до дитячих садків все ще існують, що не забезпечує створення рівних умов для подальшого навчання в школі та суперечить вимогам законодавства [1]. За даними Державного комітету статистики, станом на 1 січня цього року налічується 15,5 тисяч дошкільних навчальних закладів. У них здобувають освіту 1,213 мільйона дітей. Починаючи з 2004 року кількість закладів зростає приблизно на 200 – 300 одиниць. Протягом 2009 року відновлено діяльність 119 навчальних закладів, які тимчасово не працювали. Найбільше в Житомирській області – 24, Київській – 9, Волинській, Полтавській областях та Автономній Республіці Крим – по 8 закладів. Введено в експлуатацію 11 новобудов і відкрито 105 дитячих садків у пристосованих приміщеннях. Однак існуюча мережа дошкільних навчальних закладів неповною мірою задовольняє освітні потреби населення. Лише 56 % дітей віком від 1 до 6 років можуть відвідувати дошкільні навчальні заклади. Найменший показник у сільській місцевості – 33 % від загальної кількості дітей, зокрема, у Львівській області – 16 %, Івано-Франківській – 17 %, Луганській і Рівненській – по 21 %. Існують два варіанти розв'язання цих проблем. Перший – обмежений, тобто вирішення питання на рівні місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування без відповідної підтримки з боку держави. Другий – оптимальний, тобто розробка та затвердження державної цільової програми з відповідною ресурсною та фінансовою підтримкою. З цієї метою Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України розробило проект Концепції Державної цільової програми розвитку дошкільної освіти на період до 2017 року [2]. Але Державна програма повинна підкріплюватись місцевими програмами та фінансуванням, тобто повинна бути прописана для кожного регіону окремо.

Нестача дитячих садків зумовлена не лише демографічним, але й комерційним фактором, адже земля з кожним днем дорожчає, будувати вигідно багатопверхівки, а не дитячі садки. А ті, що існують, або здали в оренду, або просто продали.

Автор провів дослідження цієї проблеми серед дитячих садків м. Лозова Харківської області. У місті розроблена цільова програма, написана під Державну цільову програму розвитку дошкільної освіти. Головне джерело фінансування – місцевий бюджет та цільове фінансування з боку діючого Лозівського ковальсько-механічного заводу. Але цих коштів недостатньо. Надані приміщення для відкриття нових груп, але немає меблів, ремонту, необхідних матеріалів і т. д. У вже діючих групах теж відчувається гостра нестача фінансування: миючі засоби, канцтовари – це все закуповується за батьківські кошти. Крім того, порушуються санітарно-гігієнічні норми: кількість дітей у групі в середньому на 25 % більша, ніж має бути. З 60 дітей, які стоять на обліку для вступу в дитячий садок, що обслуговує певний район, може бути прийнято лише 45, і це не враховуючи дітей, що не прописані за адресою свого проживання. Але є позитивні моменти: згідно з прописаною програмою деякі кошти все ж таки поступають: було закуплено пральні машини, замінено старі печі, надано нові приміщення. Також найняли нових працівників у кожний дитячий садок, серед них психологи, спортивні інструктори, діловоди, системні адміністратори. Але потреба в комп'ютерах не задоволена, і рекомендація Головного управління освіти і науки Харківської обласної адміністрації про необхідність ведення сайту виконується не всюди. Взагалі положення про обов'язковість дошкільної освіти виконується для всіх дітей міста, але за рахунок залучення таких методів, як перевантаження груп, підготовка на базі школи або неповне перебування в садку (лише на заняттях). Передбачена можливість патронатства – занять з дітками на дому, але для цього немає додаткових працівників і можливості їх найму.

Дошкільна освіта – найважливіша з усіх освіт, тому що вона буде фундаментом майбутнього розвитку людини. Коли дитина приходить у школу після шести років гідної підготовки, звиклою до спілкування в колективі та з однолітками, вона буде успішно вчитися. Саме тому прийняття Закону про обов'язковість дошкільної освіти стало важливим кроком, який назривав вже давно. І на даний



момент головне питання полягає у фінансуванні та поверненні до комунальної власності колись відданих дитсадків, а також побудові нових відповідно до реальних можливостей бюджету. Особливо треба звернути уваги на розробку місцевих програм по області й містах та їх фінансування.

Наук. керівн. Перепелиця І. К.

Література: 1. Про дошкільну освіту : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2628-14>. 2. Про затвердження Державної цільової соціальної програми розвитку дошкільної освіти на період до 2017 року : Постанова від 13 квітня 2011 р. № 629 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/629-2011-%D0%BF>. 3. Блохтур А. Дитячі садочки – дорослі проблеми [Електронний ресурс] // Альона Блохтур. – Режим доступу : <http://glavcom.ua/articles/1486.html>.

УДК 335.13.017

Аліпова І. О.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЕНЧУРНИХ ІНВЕСТИЦІЙ У СХІДНОМУ РЕГІОНІ

Анотація. Розглянуто проблеми виникнення та функціонування венчурних фондів в Україні та в Східному регіоні. Проаналізовано основні проблеми венчурного інвестування та запропоновано шляхи вирішення проблеми.

Аннотация. Рассмотрены проблемы возникновения и функционирования венчурных фондов в Украине и Восточном регионе. Проанализированы основные проблемы венчурного инвестирования и предложены пути решения проблемы.

Annotation. The problems of formation and operation of venture funds in Ukraine and in the east have been regarded. The basic problems of venture capital were analysed and proposed solutions to problems were proposed.

Ключові слова: венчурні фонди, інвестування, конкурентоспроможність.

На сучасному етапі цивілізаційного розвитку інновації перетворилися на домінуючий фактор прогресу суспільства і підвищення конкурентоспроможності економічних суб'єктів, найбільш повного задоволення потреб, раціонального розподілу світового доходу, тому вивчення даного питання є дуже актуальним.

Метою роботи є висвітлення основних проблем правового забезпечення венчурних інвестицій в Україні.

Венчурні фонди в Україні використовуються для оптимізації управління активами фінансово-промислових холдингів та зниження податкового навантаження, тоді як венчурне інвестування (або інвестування ризикового капіталу) у світі залишається одним із найважливіших джерел капіталу для компаній, швидке зростання та розвиток яких постійно потребують додаткових зовнішніх інвестицій (як правило, це підприємства малого та середнього бізнесу). Венчурні інвестиційні фонди повинні стати головною ланкою зв'язку між інвестиціями та інноваціями як складовими економічного зростання [1, с. 214–217].

Однією з основних причин недостатньої активності інноваційної діяльності в Україні та в Східному регіоні є дефіцит інвестиційних ресурсів. Незважаючи на зростання загального обсягу фінансових коштів, що виділяються на інноваційні цілі, їх частка по відношенню до ВВП залишається дуже незначною. У 2009 р. у Східному регіоні, як показує статистика, вона становила 1,32 %, а на наукові та науково-технічні роботи – 1,23 % [2]. У цих умовах пошук нетрадиційних джерел фінансування інновацій набуває особливої актуальності. До таких джерел можна віднести венчурний капітал. Як свідчить зарубіжний досвід, венчурний бізнес особливо характерний для комерціалізації результатів наукових досліджень у наукоємних та високотехнологічних галузях, для підприємств, які відіграють важливу роль у розробці та впровадженні у виробництво нових ідей і нових технологій. Однак венчурна форма інвестування поки не отримала широкого поширення в нашій країні і зокрема у Східному регіоні.



Діючі в даний час законодавчі та нормативно-правові акти мають такі недоліки: багато з них вже застаріли і не враховують специфіку сучасного етапу розвитку економіки; часто між ними відсутня необхідна взаємозв'язка; вони не регламентують відносин, пов'язаних з використанням наукових відкриттів і винаходів, не забезпечують належною мірою державну підтримку створення та розвитку інноваційної інфраструктури, успішного функціонування інноваційних фірм.

Вирішення всіх названих питань доцільно сконцентрувати в одному документі – Законі України "Про венчурне інвестування інноваційної діяльності". У ньому значне місце має бути приділено організаційним аспектам венчурного інвестування. Закордонна практика показує, що важливим фактором активізації інноваційної діяльності є формування мережі венчурних фондів. При практичній реалізації інноваційної політики щодо розвитку венчурного бізнесу в регіоні необхідно чітко сформулювати, що повинні зробити держава і регіональні органи влади, щоб залучити інвестиції на вітчизняний ринок. Перше – це забезпечення з їх боку фінансових гарантій у вигляді часткового поділу ризику у фінансуванні інноваційних проектів. Другим дуже важливим аспектом є те, що з різних фондів, у тому числі і венчурних, можуть фінансуватися різні етапи інноваційного проекту. Так, на початковому етапі виконання інноваційного проекту (найменш привабливого для інвестора у зв'язку з найбільшим ризиком вкладень) фінансування може бути здійснено з коштів державного і регіональних бюджетів, на другому – за рахунок пільгових кредитів і позик, на третьому – за рахунок венчурних фондів.

Інвестиційні проекти, які сьогодні пропонуються в Україні та регіонах (навіть найкращі з них), ще не готові до нормального комерційного, у тому числі венчурного, інвестування. Тому одне з важливих завдань державної підтримки – забезпечити необхідну їх підготовку. Слід приділити особливу увагу тренінгу менеджерів, навчання їх сучасним методам роботи, оскільки підготовка кваліфікованих управляючих проектами є одним з ефективних способів зменшення ризику при їх реалізації.

Наук. керівн. Перепелиця І. К.

Література: 1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 2. Про венчурне інвестування інноваційної діяльності : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/>.

Старчевская Я. Ю.

УДК [628.1.033-021.4:349](477/54)

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УСТАНОВЛЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ТРЕБОВАНИЯМ КАЧЕСТВА ПИТЬЕВОЙ ВОДЫ В ХАРЬКОВСКОМ РЕГИОНЕ

Аннотация. Рассмотрены законодательные аспекты и проблематика обеспечения населения Харьковского региона качественной питьевой водой, соответствующей государственным и мировым стандартам.

Анотація. Розглянуто законодавчі аспекти та проблематику забезпечення населення Харківського регіону якісною питною водою, що відповідає державним і світовим стандартам.

Annotation. Legislative aspects and problems of providing the population of Kharkiv region with quality drinking water corresponding to the public and international standards have been considered.

Ключевые слова: качество питьевой воды, санитарные нормы и правила, установленные стандарты, исследование, разрешение проблемы, регулирование правовых отношений, охрана вод и восстановление водных ресурсов.

Проблема обеспечения населения качественной питьевой водой в достаточном количестве является существенной на сегодняшний день. Большая часть показателей качества питьевой воды, упомянутых в Государственных санитарных нормах и правилах "Гигиенические требования к воде питьевой, предназначенной для потребления человеком" [1], находится на одном уровне со

© Старчевская Я. Ю., 2012



стандартами Всемирной организации здравоохранения (далее – ВОЗ) и Европейского союза (далее – ЕС). Близость украинских гигиенических нормативов по качеству питьевой воды к уровню ВОЗ и ЕС является важным условием для вступления Украины в Европейское сообщество. Однако на сегодняшний день качество питьевой воды в Харьковском регионе далеко от установленных стандартов. Можно сказать, что сегодня данная проблема является одной из самых актуальных для жителей Харьковской области и иных регионов Украины. Именно изучению несоответствия потребляемой воды установленным стандартам качества и, как следствие, требованиям законодательства, а также существующим пробелам в действующем законодательстве Украины и посвящено данное исследование.

Целью работы является изучение законодательной базы, регулирующей вопросы водоподготовки, водоснабжения и обеспечения населения чистой питьевой водой, выявление существующих нарушений и способов разрешения проблемы.

Исследованием данного вопроса занимались эксперты ГП "Харьковстандартметрология" совместно с областной санитарно-эпидемиологической станцией, Главным областным управлением по делам защиты прав потребителей и КП "ПТП "Вода" [2].

Наличие высококачественной питьевой воды в количестве, удовлетворяющем основные потребности человека, является одним из условий укрепления здоровья людей и устойчивого развития государства. Любое несоблюдение стандарта качества питьевой воды может привести к неблагоприятным как краткосрочным, так и долгосрочным последствиям для здоровья и благополучия населения. В Украине проблема обеспечения населения доброкачественной питьевой водой в достаточном количестве в настоящее время остается острой.

По запасам водных ресурсов в расчете на единицу площади и на одного жителя Украина занимает одно из последних мест среди стран Европы, вместе с тем Украина занимает одно из первых мест по уровню потребления и уровню загрязнения водоемов. Все наши крупные реки по международным стандартам считаются загрязненными и "очень загрязненными". Это же касается и большей части длины их основных притоков.

Во многих реках и речушках предельно допустимые концентрации для одного или даже нескольких веществ превышены в десятки раз.

По данным областного управления экологии и природных ресурсов Харькова, вода в реке Северский Донец вдвое, а то и втрое превышает предельно допустимую концентрацию содержания нефтепродуктов и тяжелых металлов [3].

Статистика такова: за 2007 год в водоемы Харькова сброшено около 22 миллионов куб. м неочищенных или недостаточно очищенных сточных вод. В 2007 году, по данным СЭС, 20 % всех взятых проб в воде Северского Донца показывают высокое микробиологическое загрязнение. Микробиологический и санитарно-химический состав воды не соответствует нормативам. В централизованной системе водоснабжения были взяты от 3,5 до 31,2 % проб, в колодцах и родниках по разным видам – от 17,8 до 70,7 % проб. Вода в 72 харьковских колодцах признана непригодной для употребления.

В Харькове и области более 10 тысяч колодцев общего пользования. В трети этих колодцев содержание нитратов в воде составляет до 10 гранично допустимых норм [4].

Специалисты Министерства здравоохранения Украины провели исследование питьевой воды Харькова на содержание токсичных тригалометанов, в частности хлороформа. Выяснилось, что Харьковщина — одна из трех областей, где обнаружены самые высокие показатели уровня хлороформа в питьевой воде. Хлорированная вода и продукты, приготовленные на этой воде, являются одной из причин таких обменных заболеваний, как подагра, желчно-каменная и мочекаменная болезни [4].

Основным нормативным актом, который призван осуществлять регулирование данного вопроса, является Водный кодекс Украины [5], который осуществляет регулирование правовых отношений с целью обеспечения сохранности, научно обоснованного, рационального использования вод для нужд населения и отраслей экономики, восстановления водных ресурсов, охраны вод от загрязнения, засорения и истощения, предотвращения вредных воздействий вод и ликвидации их последствий, улучшения состояния водных объектов, а также охраны прав предприятий, учреждений, организаций и граждан на водопользование.

Государственное управление в области использования и охраны вод и восстановления водных ресурсов осуществляется согласно бассейновому принципу на основе государственных, целевых, межгосударственных и региональных программ использования и охраны вод и восстановления водных ресурсов.

Для улучшения качества питьевой воды следует реализовать ряд мероприятий. В первую очередь это касается разработки и внедрения государственных стандартов на питьевую воду. В начале 2002 г. вступил в действие Закон Украины "О питьевой воде и питьевом водоснабжении" [6], который определяет правовые, экономические и организационные положения функционирования системы питьевого водоснабжения, направленные на гарантированное обеспечение населения качественной и безопасной для здоровья человека водой.

Проблема загрязнения поверхностных источников водоснабжения и качества питьевой воды актуальна для всего мира. В мировой практике стандарты качества питьевой воды постоянно пересматриваются. Стандарты ВОЗ 1970 г. имели 9, 1984 г. – 27, 1993 г. – уже 95 показателей. Указанные стандарты положены в основу Директивы 90/778/ЕС и для многих стран мира являются основополагающими [7].



В сентябре 2010 г. межгосударственный ГОСТ 2874-82 "Вода питьевая. Гигиенические требования и контроль за качеством", по которому с 1982 г. контролировалось качество питьевой воды, утратил силу. Соответствующий Приказ Госпотребстандарта Украины "Про скасування чинності в Україні міждержавного стандарту ГОСТ 2874-82 у частині гігієнічних вимог" № 416 был подписан 16 сентября 2010 г.

Сегодня нормирование гигиенических требований к качеству питьевой воды осуществляется согласно новым государственным санитарным правилам и нормам – ДержСанПіН 2.2.4-171-10 "Гігієнічні вимоги до води питної, призначеної для споживання людиною" (Приказ Министерства охраны здоровья Украины от 12.05.2010, № 400). Этот документ зарегистрирован в Министерстве юстиции Украины 1 июля 2010 г. (№ 452/17747).

Однако, анализируя сложившуюся ситуацию и данные официальных источников, можно прийти к выводу, что, несмотря на обилие нормативных актов, регулирующих данную проблему, законодательство Украины в этом вопросе далеко от совершенства и нуждается во внесении определенных поправок, изменений и дополнений.

Таким образом, на основании проведенного исследования данного вопроса можно сказать, что качество питьевой воды в Харьковском регионе не отвечает требованиям европейских стандартов и даже требованиям, содержащимся в законодательстве Украины. С целью разрешения данной проблемы возникает необходимость в осуществлении более жесткого надзора и контроля за соблюдением должностными органами существующих стандартов, норм питьевой воды Харькова. Активную позицию в решении данного вопроса заняло руководство Харьковской областной государственной администрации, утвердив своим распоряжением от 16.04.2009 г. № 218 План мероприятий по улучшению качества питьевой воды. Но на данный момент проблема все же является нерешенной и нуждается в большем внимании.

Научн. рук. Жирнова Е. А.

Литература: 1. Об утверждении Государственных санитарных норм и правил "Гигиенические требования к воде питьевой, предназначенной для потребления человеком" : Приказ Министерства охраны здоровья Украины № 400 от 12.05.2010 г. по состоянию на 19.09.2011. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0452-10>. 2. ГП "Харьковстандартметрология" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gp-harkovstandartmet.uaiprom.net/>. 3. Качество воды – правовое регулирование в Украине. 2009-2011 European Law Group. ООО "Европейская правовая группа" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.lawgroup.com.ua/ru/waterua/. 4. <http://www.arista.com.ua/inform/1355/1602/1613/>. 5. Водный кодекс Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://kievgrad.info/page/1/278>. 6. О питьевой воде и питьевом водоснабжении : Закон Украины от 10 января 2002 года № 2918-III по состоянию на 07.07.2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.base.spinform.ru/spisdoc.fwx?sortord=dat_dok+desc&startpage=12&razdel=12&k1_slova=&gde_slova=&filter=base.viddok=4&vdd=31145&nqtype=1&dtype=0&year=2012. 7. Качество питьевой воды в Украине: современное состояние, влияние на здоровье, сравнительная характеристика отечественной базы с международными стандартами [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.health.gov.ua/Publ/conf.nsf/0/d6b696f2be5e65d6c2256dc6004995f4?OpenDocument>.

Емельяненко С. А.

УДК [332.146:346](477)

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ПРАВОВЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ УКРАИНЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация. Рассмотрены основные тенденции развития различных регионов Украины в области обмена ресурсами. Проведен анализ правового регулирования данной группы правоотношений между регионами.

Анотація. Розглянуті основні тенденції розвитку різних регіонів України в області обміну ресурсами. Проведено аналіз правового регулювання даної групи правовідносин між регіонами.

Annotation. Main trends of various regions of Ukraine development in the field of resources exchange were examined. The analysis of the legal regulation of this group relations between regions was carried out.

Ключевые слова: анализ, тенденции, правоотношения, развитие, регионы.

© Емельяненко С. А., 2012



Формирование Украиной собственной экономической политики связывается с определением главных ее направлений на основе принципов демократии, свободы предпринимательства и открытости для интеграции в мировое экономическое сообщество [1]. Тема данной работы выбрана не случайно, так как вопрос развития регионов Украины и как один из способов такого развития взаимообмен ресурсами между регионами является очень актуальным на сегодня.

Эффективная национальная экономика состоит из комплекса экономических показателей всех без исключения областей, служит гарантией независимости Украинского государства. Государство должно заботиться о развитии экономически развитых областей и тех областей, экономика которых переживает период кризиса, для своевременного и действенного внедрения комплекса экономико-правовых идей, которые позволят укрепить и приумножить их экономические показатели, не допуская падения уровня их экономического развития.

Наметившаяся международная конкуренция, интеграционные процессы требуют от экономики регионов постоянного и динамичного развития [2].

Целью данной работы является определение основных правовых и экономических путей развития регионов Украины.

Значительный вклад в вопросы развития регионов внесли такие ученые-экономисты, как Асаул А. Н., Гаврилов А. И., Гаврилюк О. В., Стеченко Д. М., А. О'Салливан и др. Однако среди позитивных моментов развития регионов имеются и недостатки, связанные с отсутствием внимания ученых к вопросам развития вспомогательных отраслей развития, в частности к формированию соответствующей инвестиционно-финансовой инфраструктуры регионов, способной обеспечить устойчивое социально-экономическое развитие.

Изучение источников по данной тематике позволяет выделить несколько перспективных направлений развития экономики областей, к которым относятся следующие: металлургия, пищевая промышленность, строительство и сельское хозяйство. По мнению Гаврилюк О. В., к числу перспективных направлений развития экономики области следует также отнести рынок недвижимости и строительства как наиболее привлекательную отрасль для инвестирования в Украине [3].

Украина имеет значительный природно-ресурсный потенциал и благоприятные природно-климатические условия для проживания и ведения хозяйственной деятельности на всей территории. Основными составляющими ее ресурсного потенциала являются земельные, минерально-сырьевые и рекреационные ресурсы. При этом экономическое значение водных, лесных и других ресурсов также достаточно высоко. Однако, несмотря на высокие показатели ресурсного обеспечения, экономика Украины характеризуется неравномерным распределением природных ресурсов, в частности малое освоение данных ресурсов зависит от различных факторов, в том числе недостаточного уровня правового регулирования, которое не может в полной мере отразиться в показателях экономической успешности.

Важным сегментом экономики Украины является пищевая промышленность. Предприятия некоторых областей ориентируются именно на этот сегмент рынка. В частности, это касается Волыни, Львовской, Херсонской, Черниговской и других областей. Условиями развития пищевой промышленности в некоторых областях являются, во-первых, развитое сельское хозяйство, а во-вторых – иностранные инвестиции, которые часто позволяют производить продукцию европейского качества. Следовательно, продукция пищевой промышленности является экспортной [4].

Современная экономика характеризуется динамичностью и нестабильностью процессов, происходящих на рынке. Экономика трансформационного периода как Украины, так и других стран, ставших на путь рыночных преобразований, характеризуется высоким уровнем нестабильности, связанной с постоянным изменением не только объемов, но и направления развития. От того, насколько результативно осуществляются инновационные преобразования, зависит эффективность функционирования как национальной экономической системы, так и ее регионов [5].

Как известно, регионы Украины существенно отличаются по своему естественно-ресурсному, научно-технологическому и социально-экономическому уровням развития. Используя региональный подход к формированию инновационной политики, необходимо определить региональные зоны с наибольшим научно-техническим потенциалом с целью создания на их территории зон с благоприятным инвестиционным климатом для развития инновационного процесса. Такие регионы, которые должны стать базовыми для инновационного развития государства, определяются с помощью рейтинговой системы – инновационного и инвестиционного потенциалов региона, инвестиционных рисков, развития инфраструктуры, институционального развития региона и других экономически важных показателей. На основе таких показателей необходимо разработать общий рейтинг регионов, благоприятных для инвестирования в инновационную сферу.

Как показывает мировой опыт, наиболее динамическое развитие получают те регионы, где формируется региональная инновационная инфраструктура, которая охватывает образовательные и научные учреждения, предприятия, исследовательские центры, органы государственного управления, финансовые учреждения. Таким образом, для обеспечения инновационного развития регионов необходимо сформировать и законодательно закрепить государственную политику развития регионов, согласовать развитие конкретных регионов с учетом приоритетных направлений инновационной деятельности, а также внедрить мероприятия по формированию региональной инновационной инфраструктуры.

Кроме того, любой тип инновационной деятельности нуждается в государственной поддержке. В развитых странах разработаны конкретные пути и формы государственной поддержки инновационного предпринимательства. В рамках этого направления можно выделить три широких категории методов инновационной политики: методы стимулирования предложения нововведений



(обеспечение финансовой и технической помощи новаторам, включая создание научно-технической инфраструктуры); методы стимулирования спроса на нововведение (правительственные закупки и контракты, особенно для новых товаров, процессов и услуг); методы создания климата для нововведений (включая налоговую и патентную политику и государственные нормы и правила, которые регулируют состояние экономики, условия и безопасность труда, охрану окружающей среды).

Главной экономико-правовой идеей развития регионов можно считать идею привлечения инвестиций, что в свою очередь будет способствовать формированию благоприятного инвестиционного климата, который должен включать в себя комплекс действий по проведению детальной инвентаризации земельных ресурсов; проведению оптимизации землепользования крупными предприятиями; созданию инвестиционного паспорта региона; разработке дорожной карты привлечения инвестиций в регион; подготовке технической документации для проведения аукционов по продаже или аренде земельных участков; содействию передаче земли в аренду для инвесторов на длительный период. Привлечение инвестиций будет способствовать созданию инвестиционных продуктов, что в свою очередь определит необходимость в обеспечении создания промышленных зон для развития средних предприятий; в подготовке инвестиционных проектов по неэффективно используемым промышленным объектам и сооружениям незавершенного строительства [6]. Таким образом, заключительной экономико-правовой идеей можно считать идею стремительного развития малого и среднего бизнеса, что повлечет за собой создание благоприятного бизнес-климата, который включает в себя внедрение системы мероприятий по укреплению связей района и города для совместного использования сырьевых ресурсов региона; развитие инфраструктуры бизнеса и трудовых ресурсов; создание агентства регионального развития; проведение исследования рынка труда; внедрение действенной системы обучения, повышения квалификации и переобучения; содействие в применении инструментов закрепления кадров; содействие развитию сферы услуг; проведение исследований потребностей жителей района в услугах; содействие созданию коммерческой медицины и образования.

Научн. рук. Жирнова Е. А.

Литература: 1. Административное право Украины. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю. П. Битяка. – Х. : Право, 2003. – 576 с. 2. Гаврилюк О. В. Інвестиційний імідж та інвестиційна привабливість України / Гаврилюк О. В. // Фінанси України. – 2008. – № 3. – С. 79–93. 3. Корецкая В. А. Инфраструктурное развитие инвестиционно-строительного комплекса региона / Корецкая В. А. // Економічний простір. – 2009. – № 29. – С. 128–135. 4. Матвиенко П. Обобщающая оценка развития регионов / Матвиенко П. // Экономика Украины. – 2007. – № 5. – С. 26–35. 5. Тарасенко Т. В. Досвід упровадження урядових програм інноваційного розвитку : монографія / Т. В. Тарасенко, С. І. Архієреєв. – Х. : Золоті сторінки, 2007. – 96 с. 6. Райчева О. К. Формування інноваційної інфраструктури регіону в умовах ринкових трансформацій / Райчева О. К., Філіппова С. В. // Матеріали Третьої Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції "Обліково-аналітичне забезпечення інноваційної трансформації економіки України" (Одеський національний політехнічний університет, 21 – 25 травня 2009). – Одеса : Вид-во "ВМВ", 2009. – С. 108–112.

Петренко М. С.

УДК 348.328.4 (477)

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УКРАИНЕ

Анотація. Розглянуто і проаналізовано проблеми правового регулювання благодійної діяльності в Україні. Виявлені існуючі прогалини в чинному законодавстві України. Предложено шляхи вирішення існуючих проблем у цій сфері.

Анотация. Рассмотрены и проанализованы проблемы правового регулирования благотворительной деятельности в Украине. Выявлены существующие пробелы в действующем законодательстве Украины. Предложены пути решения существующих проблем в данной сфере.

Annotation. The paper reviewed and analyzed the legal regulation of charitable activities in Ukraine. The ways of solving existing problems in this area were suggested.

Ключевые слова: благотворительная деятельность, благотворительная организация, налогообложение.

© Петренко М. С., 2012



В нашем городе, как и в любом другом, встречается филантропия – благотворительная деятельность, например оказание помощи и покровительства неимущим, нуждающимся. В Харькове очень много различных благотворительных организаций и фондов, которые оказывают помощь подобного рода. Самые известные из них – благотворительные фонды "Прометей", "Ромашка", "Благо-Вита", Социальная служба помощи. Также организовывается много разнонаправленных акций и мероприятий.

Целью данной работы является ознакомление с основными понятиями Закона Украины "О благотворительности и благотворительных организациях", а также с организационно-правовым регулированием данного вида деятельности.

Как уже было упомянуто ранее, основным законом, который определяет основы благотворительности, обеспечивает правовое регулирование отношений в обществе, направленных на развитие благотворительной деятельности, утверждение гуманизма и милосердия, гарантирует государственную поддержку ее участникам, создает условия для деятельности благотворительных организаций в соответствии с законодательством Украины, является Закон Украины "О благотворительности и благотворительных организациях".

В соответствии со ст. 1 данного Закона благотворительная деятельность – это бескорыстная деятельность благотворительных организаций, не предусматривающая получение доходов от этой деятельности. Также следует отметить, что благотворительная организация – это негосударственная организация, главной целью деятельности которой является осуществление благотворительной деятельности в интересах общества или отдельных категорий лиц в соответствии с данным Законом [1].

В соответствии с законодательством Украины учредителями (учредителем) благотворительных организаций могут быть граждане Украины, иностранные граждане, лица без гражданства, достигшие 18 лет, а также юридические лица независимо от формы собственности.

Прежде чем начать свою деятельность, любая организация обязательно должна официально зарегистрироваться, то есть получить статус юридического лица. Есть случаи, предусмотренные ст. 9 Закона "О благотворительности и благотворительных организациях", когда уполномоченные органы отказывают в государственной регистрации благотворительной организации. Также следует отметить, что в некоторых случаях может быть произведена реорганизация организации или даже ее ликвидация [1].

Организационно-правовыми формами благотворительных организаций являются: членская благотворительная организация, благотворительный фонд, благотворительное учреждение и другие благотворительные организации (фондации, миссии, лиги и др.). Также благотворительные организации можно поделить по территориальному признаку на всеукраинские, местные и международные.

Как и любое юридическое лицо, благотворительная организация имеет свои права и обязанности. Права, касающиеся наличия символики, регулируются Законом "Об объединении граждан", который гласит о том, что символика утверждается в соответствии со статутом организации и должна подлежать государственной регистрации в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины [2].

Следует отметить, что существуют определенные правила налогообложения благотворительной деятельности, предусмотренные в Налоговом кодексе Украины. В соответствии с п. 1 ч. 7 ст. 170 этого акта по целям налогообложения благотворительная помощь делится на целевую и нецелевую. Исходя из этих целей, к налогоплательщику предъявляются разные требования. Например, в налогооблагаемый доход не включается благотворительная помощь, которая предоставляется лицу, пострадавшему в случаях, предусмотренных п. 2 ч. 7 ст. 170. Также следует сказать, что целевая помощь должна распределяться через государственный или местный бюджеты или через банковские счета благотворительных организаций, но в соответствии со п. 7 ч. 7 ст. 170 Налогового кодекса запрещено предоставлять благотворительную помощь органам государственной власти или местного самоуправления или созданными ими неприбыльным организациям, если предоставление такой помощи осуществляется с целью выдачи плательщику какого-либо разрешения, лицензии и т. д. [3].

Согласно ст. 23 Закона Украины "О благотворительности и благотворительных организациях", вмешательство органов государственной власти и местного самоуправления, а также их должностных лиц в деятельность данных организаций является недопустимым, как и вмешательство организаций в деятельность органов государственной власти и местного самоуправления, кроме случаев, предусмотренных Законом [1].

Благотворительность позволяет обществу обслуживать свои интересы напрямую, без посредничества государства, обеспечивая перераспределение доходов от наиболее имущих к наименее имущим гражданам кратчайшим путем и в кратчайшие сроки. Благотворительная деятельность может осуществляться во многих целях, например таких, как социальная поддержка и защита граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и иных лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы; содействие укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, религиозных конфликтов; содействие деятельности



в сфері освіти, науки, культури, мистецтва, просвіти, духовного розвитку особистості, а також багато інших. Виходячи з цього, можна сказати, що благодійна діяльність дійсно значима на даному етапі розвитку суспільства.

Научн. рук. Кохан В. П.

Литература: 1. О благодійності та благодійних організаціях : Закон України від 16.09.1997 г. № 531/97 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua>. 2. Об объединении граждан : Закон Украины от 16 июня 1992 года № 2460-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. 3. Налоговый кодекс Украины от 19.01.2012 г. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

Шевчук М. В.

УДК 338. 21.01

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИВАННЯМ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ ПРОМИСЛОВИХ КОМПЛЕКСІВ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

Анотація. Проаналізовано стан, правові аспекти, проблеми і тенденції розвитку інноваційно-інвестиційного потенціалу промислового комплексу в регіональному розрізі.

Аннотация. Проанализированы состояние, правовые аспекты, проблемы и тенденции развития инновационно-инвестиционного потенциала промышленного комплекса в региональном разрезе.

Annotation. The condition analysed, legal aspects, problems and development tendencies of innovative - investment potential of an industrial complex in a regional aspect have been analysed.

Ключові слова: інновації, інвестиції, інноваційно-інвестиційний потенціал, промисловий комплекс.

Актуальність теми визначається тим, що оздоровлення економіки Харківського регіону потребує інвестування значного капіталу у пріоритетні галузі виробництва. Найбільшу користь державному балансу на сьогодні приносить реальний сектор промисловості України в цілому та економічний розвиток Харківського регіону зокрема, але нецільове використання грошових засобів з прибуткових підприємств не дає можливості мобілізувати науково-технічний та економічний потенціал регіону. Чиновницький апарат на промислових комплексах разом із консервативними думками уряду щодо упорядкування дій державного сектору в контексті формування принципово стійкої фінансової системи держави та вдосконалення інноваційної політики державних структур з подальшим збільшенням числа таких інноваційно активних підприємств, на жаль, мають гарантований гарний результат та достатню економічну ефективність лише на паперах у діючих документах фінансових і юридичних установ нашої держави. Результатом цього є створення "мертвого кола" прибуткових підприємств та різкі непорозуміння між державними інвестиціями у реальні засоби виробництва інноваційно активних промислових комплексів та відповідними підприємствами – реципієнтами цих активів – для поповнення виробничого фонду основного капіталу.

Метою даного дослідження є розробка науково-практичних рекомендацій щодо управління інвестиційною політикою на промислових комплексах Харківського регіону для підвищення їх конкурентоспроможності та забезпечення стійкого положення на ринку.

В Україні інвестиційний процес регулюють понад 100 законів та інших нормативних актів, зокрема Закон України "Про інвестиційну діяльність" від 18 вересня 1991 року № 1561-XII, Закон України "Про іноземні інвестиції" від 17 лютого 1992 року № 26, Закон України "Про цінні папери та фондову біржу" від 18 червня 1991 року № 38, Декрет Кабінету Міністрів України "Про режим іноземного інвестування" від 20 травня 1993 року № 55-93 та ін. [1, с. 24]. Проте проблемою у правовому аспекті вирішення питання інвестування інноваційних проектів у Харківському регіоні залишається необхідність упровадження на підприємствах нормативно-правових актів локальної форми,

© Шевчук М. В., 2012



які б могли регулювати розвиток інвестиційної привабливості окремого промислового підприємства та регіону в цілому і прийняття управлінських рішень щодо ефективного використання наявних та залучених коштів задля створення успішного правового поля й економічного розвитку підприємства у регіоні.

Економічний розвиток Харківського регіону, на думку автора, не має ніяких можливостей для якісної модифікації й перетворень у "прибутковий продукт діяльності" без внутрішніх економічних змін та вдосконалення нормативно-правової бази і локальної правової норми промислових підприємств, які провадять інноваційну діяльність у регіоні. Автор бачить вирішення проблеми у реорганізації правового аспекту діяльності інноваційно активних промислових підприємств, які мають потребу в залученні державних або іноземних інвестицій, і в укладанні певних договорів, які б чітко визначали юридичні права та обов'язки сторін – суб'єктів, що використовують залучені фінансові ресурси.

Таким чином, управління інвестиційною діяльністю промислових комплексів Харківського регіону повинно бути стратегічним напрямком політики регіонального розвитку. Правове регулювання інвестування інноваційного розвитку суб'єктів господарювання на локальному рівні в цьому процесі відіграватиме роль координуючого та стимулюючого центру, запобігаючи неефективному розвитку підприємств окремих регіонів нашої держави. За таких умов регіональний і державний потенціал отримає необхідні інвестиційні нагромадження для економічного оновлення та зростання.

Наук. керівн. Перепелиця І. К.

Література: 1. Великий Ю. М. Інвестиційний менеджмент / Ю. М. Великий, В. О. Коюда. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 256 с. 2. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади / О. М. Ястремська. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2004. – 488 с. 3. Закон України "Про інвестиційну діяльність" [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – 1991. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/annot/1560-1>.

УДК 331.5 :349. 244-053

Ладнай М. А.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ВОЗРАСТНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ СУЩЕСТВОВАНИЯ И ПУТИ ЕЕ РАЗРЕШЕНИЯ

Аннотация. Рассмотрены проблемы трудоустройства молодых специалистов, связанные с возрастной дискриминацией в Украине, и предложены пути решения данного вопроса.

Анотация. Розглянуто проблеми працевлаштування молодих фахівців, пов'язані з віковою дискримінацією в Україні, і запропоновано шляхи вирішення даного питання.

Annotation. The article considers young specialists employment problems connected with the age discrimination in Ukraine, and suggests the ways of this issue solution.

Ключевые слова: трудоустройство, испытательный срок, возрастная дискриминация.

Актуальность данной темы состоит в том, что на сегодняшний день трудоустройство молодежи является одной из самых серьезных социально-экономических проблем в обществе. Так как рынок образовательных услуг и рынок труда Украины развиваются по законам спроса и предложения, то следует очень серьезно контролировать их равновесие, для того чтобы обеспечить нормальное функционирование страны в целом.

Цель данной работы – исследовать формы проявления дискриминации при приеме на работу молодых специалистов и предложить пути решения данной проблемы.

На сегодняшний день в Украине возрастная дискриминация в сфере рынка труда является очень серьезным вопросом. По данным Института Горшенина в результате опроса украинских студентов было выяснено, что огромной проблемой среди молодежи является трудоустройство [1].

Конституция Украины, впрочем, как и Кодекс Законов о труде, запрещает дискриминацию при приеме на работу по возрасту. И ни одна из компаний не откажет вам в предоставлении рабочего места по причине неподходящего возраста, хотя на практике возрастной ценз присутствует везде [2].



Предубежденное отношение к молодым работникам может принимать различные формы, выражаясь в частности в неодинаковой заработной плате при приеме на работу в зависимости от возрастной группы, причем более низкая заработная плата устанавливается для молодых работников под предлогом того, что они, будучи менее опытными, не имеют права на более высокую оплату труда. Такая практика может быть оправданной только для работ, требующих более высокого уровня квалификации, по сравнению с той, которой обладают молодые специалисты. В других случаях это противоречит провозглашенному в Декларации МОТ 1998 года принципу равной платы за равноценный труд [3].

Наблюдаются и другие формы проявления дискриминации молодых работников, когда для них устанавливается более продолжительный, чем для работников старшего возраста, испытательный срок.

Например, в США существует специальный закон о запрете дискриминации по возрасту при найме на работу и непосредственно на работе. Данный закон запрещает не только указывать предпочитаемый возраст и возрастные ограничения в объявлениях о приеме на работу, но и задавать кандидату вопросы о его возрасте или дате рождения на собеседованиях. Закон имеет прямое практическое применение. В случае, если кандидат подвергся дискриминации по возрасту, он может подать жалобу в Государственную комиссию по соблюдению равноправия по трудоустройству, отделения которой есть в большинстве городов США [4].

С целью разрешения данной проблемы необходимо внести некоторые изменения в законодательные акты Украины. Вместе с тем действенность национального законодательства можно повысить путем обеспечения механизма его реализации и надлежащего рассмотрения судебных дел о возрастной дискриминации [5].

Таким образом, с целью стабилизации ситуации в нашем государстве украинскому правительству следует принять определенные меры для борьбы с дискриминацией, которые заключались бы в разрешении следующих задач.

Во-первых, необходимо контролировать данную проблему непосредственно на локальном уровне. Предприятиям следует четко соблюдать положения Конституции Украины, Кодекса законов о труде и других законодательных актов, запрещающих возрастную дискриминацию при приеме на работу. В случае невыполнения установленных законодательством норм субъекты хозяйствования будут нести ответственность за нарушение украинского законодательства.

Во-вторых, стоит позаимствовать разработанные в других странах мероприятия, непосредственно связанные с решением вопроса об эйджизме (эйджизм (англ. ageism, age – возраст) – дискриминация человека на основании его возраста. Понятие "эйджизм" ввел директор Национального института старения США Батлер Р. Н. в 1969 году). К примеру, создать подразделения, которые будут консультировать и обучать инспекторов труда по вопросам дискриминации. Такая практика характерна для органов регулирования вопросов труда в Бельгии.

Учитывая вышеизложенное, необходимо на законодательном уровне разработать механизм реализации защиты права на труд при трудоустройстве молодых специалистов.

Научн. рук. Быба Н. Н.

Литература: 1. Молодые украинцы не хотят жить в своей стране [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://news.mail.ru/society/7876714/>. 2. Возраст – недостаток или преимущество [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://stepandstep.ru/useful/sc1_949/id1_94414/. 3. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles_shtml. 4. Возрастная дискриминация: краеугольный камень современных компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://svb.org.ua/reviews/vozrastnaya-diskriminatsiya-kraeugolnyi-kamen-sovremennykh-kompanii>. 5. Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы : доклад Генерального директора МОТ // Международная конференция труда, 96 сессия. – 2007.

Степанова С. І.

УДК 338.242:658.115

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

АНАЛІЗ ПРИРОДНИХ МОНОПОЛІЙ В УКРАЇНІ НА ПРИКЛАДІ ВАТ "УКРТЕЛЕКОМ"

Анотація. Проаналізовано чинне законодавство щодо регулювання природних монополій на прикладі ВАТ "Укртелеком". Виявлено існуючі прогалини в чинному законодавстві України. Запропоновано шляхи вирішення існуючих проблем у цій сфері.

© Степанова С. І., 2012

Аннотация. Проанализировано действующее законодательство относительно регуляции естественных монополий на примере ОАО "Укртелеком". Выявлены существующие проблемы в действующем законодательстве Украины. Предложены пути решения существующих проблем в этой сфере.

Annotation. The current legislation concerning regulation of natural monopolies on an example of JSC Ukrtelecom was analyzed. Gaps in the current legislation of Ukraine have been revealed. The ways of solving existing problems in this area were suggested.

Ключові слова: конкуренція, монополія, природна монополія, телекомунікації, законодавство.

Однією з основних економічних функцій Української держави є створення умов для добро-совісної конкуренції підприємців між собою та державна підтримка діяльності вітчизняних суб'єктів підприємницької діяльності як у країнах СНД, так і на європейських ринках. Актуальність розвитку антимонопольного законодавства на сьогоднішній день має велике значення. Оскільки про порушення його постійно проводяться справи, деякі з яких набувають неабиякого розмаху. Діяльність органів, що здійснюють нагляд за дотриманням антимонопольного законодавства, показує, що дані порушення надають шкоди суспільству у великих розмірах.

Теорія природної монополії як самостійна наукова теорія складалась під впливом робіт видатних вчених А. Маршала, Дж. Кларка та ін. Питання державного регулювання діяльності природних монополій досліджували багато науковців, зокрема Архангельський В. Н., Вільсон Д. Ф., Б. Вільямсон, Загорський В. С., Ю. Кузнецов, О. Кучеренко, Мельник А. Ф., П. Ореховський, Петрович Й. М. та ін.

В економіці України є сфери, де механізми ринкової конкуренції і ціноутворення на основі балансу попиту та пропозиції не є оптимальними. Такі галузі, як, наприклад, електроенергетика, газопостачання, залізничний транспорт, характеризуються високою мірою монополізації виробництва і збуту, а отже, труднощами забезпечення для споживачів свободи вибору між різними постачальниками. Наслідком цього є те, що споживачі повною мірою відчують "принади" монополізму.

Очевидно, що справжня ринкова економіка неможлива без конкуренції. Остання є її корінною ознакою. Конкуренція наближає нас до реальних, точних і ефективних цін і стимулює зниження витрат та інновації. Головними перепонами для конкуренції є монополії і державне втручання у сферу реального обміну.

Згідно з ч. 1 ст. 28 Господарського кодексу України, стан товарного ринку, за якого задоволення попиту на цьому ринку є більш ефективним за умови відсутності конкуренції внаслідок технологічних особливостей виробництва (у зв'язку з істотним зменшенням витрат виробництва на одиницю продукції в міру збільшення обсягів виробництва), а товари (послуги), що виробляються суб'єктами господарювання, не можуть бути замінені у споживанні іншими, у зв'язку з чим попит на цьому товарному ринку менше залежить від зміни цін на такі товари, ніж попит на інші товари (послуги), вважається природною монополією [1].

Попит на продукцію або послуги, які виробляються суб'єктами природної монополії, характеризується низькою еластичністю, він меншою мірою залежить від зміни ціни, ніж попит на інші види продукції або послуг, оскільки продукція або послуги, які виробляють суб'єкти природних монополій, не можуть бути замінені в споживанні іншими товарами. Ця продукція задовольняє найважливіші потреби населення або є незамінною для інших галузей промисловості.

Регулювання суспільних відносин, що виникають у зв'язку з недобросовісною конкуренцією, обмеженням монополізму міститься в таких нормативно-правових актах: Конституції України, Господарському кодексі, а також у Законі України "Про захист економічної конкуренції" від 11.01.2001 р., Законі України "Про захист від недобросовісної конкуренції" від 07.06.1996 р., Законі України "Про Антимонопольний комітет" [2; 3], а також такі норми містяться у ряді підзаконних нормативно-правових актів: Постанові Кабінету Міністрів від 28.02.2002 р. № 219 "Про затвердження Порядку надання Кабінету Міністрів України дозволу на узгоджені дії, концентрацію суб'єктів господарювання", розпорядженнях Антимонопольного комітету України "Про затвердження Тимчасових правил розгляду справ про порушення антимонопольного законодавства України" від 19.04.1994 р. № 5-р, "Про затвердження положення про порядок подання заяв до Антимонопольного комітету про попереднє отримання дозволу на концентрацію суб'єктів господарювання" від 19.02.2002 р. № 33-р, "Про затвердження положення про порядок подання заяв до Антимонопольного комітету" від 19.02.2002 р. № 26-р та ін. [4].

Щодо ринків, на яких діють монополії, окрім ринків природних монополій (залізничний транспорт, зв'язок), монополізованими є гірничо-металургійний комплекс і автомобілебудування. Також за певних аспектів висококонцентрованими є агропромисловий комплекс, ринок нафтопродуктів і мобільний зв'язок. Це все приклади загальнодержавних монополій. Проте найпоширенішими є регіональні монополії. Це стосується, перш за все, суб'єктів житлово-комунального господарства.

Окрім підприємств, що входять до житлово-комунального господарства, і "Укрзалізниці", найбільшим природним монополістом був ВАТ "Укртелеком". "Укртелеком" – українська приватна телекомунікаційна компанія на ринку комплексних послуг, найбільший у країні оператор фіксовано-го зв'язку.

На телекомунікаційну галузь припадає 5 % ВВП. Причому 43 % валового доходу приносять міжміські та міжнародні дзвінки. "Укртелеком" разом із "Утелом" займає 95 % саме цього найзна-



чуцшого сегмента ринку. Частка місцевих ліній зв'язку у загальній виручці становить 25 %, хоча цей сектор телекомунікаційного ринку обслуговує понад 500 компаній, тобто монополізація ринку відбувається у найприбутковіших секторах, чим і пояснюються такі тривалі дебати про приватизацію акцій "Укртелекому".

Антимонопольний комітет України (АМКУ) вирішив, що телекомунікаційна компанія "Укртелеком" більше не є монополістом на ринках місцевого телефонного зв'язку та надання в оренду каналів електрозв'язку. Комітет прийняв таке рішення, оскільки в ч. 1 ст. 4 Закону України "Про природні монополії" передбачено, що органом регулювання у сфері зв'язку є Національна комісія з питань регулювання зв'язку (НКРЗ).

В анtimoнопольному відомстві підкреслюють, що до компаній, які знаходяться в переліку суб'єктів природних монополій, вони у разі зловживання монополієм становленням можуть застосовувати жорсткі штрафні санкції (до 10 % річного доходу). Відповідно, "Укртелекому" це вже не загрожує.

У той же час представники Національної комісії з питань регулювання зв'язку говорять, що змін у споживчих тарифах статися не повинно. Але сам "Укртелеком" стає менш скрутим у діях: компанія не зобов'язана тепер надавати можливість підключення всім без винятку, навіть працюючи собі у збиток. Адже вона перестала бути природною монополією, хоча і займає майже 90 % ринку за кількістю абонентів телефонії [5].

До суб'єктів природних монополій можуть застосовуватися такі методи державного регулювання. Перший – цінове регулювання, яке здійснюється за допомогою встановлення цін і тарифів або граничного їх рівня. Другий – визначення споживачів, що підлягають обов'язковому обслуговуванню, і встановлення мінімального рівня їх забезпечення. Третій – державний контроль за великими угодами, який здійснюється з метою недопущення стримування економічно виправданого переходу відповідного товарного ринку зі стану природної монополії в стан конкурентного ринку.

Основною проблемою при розгляді даного питання була обмеженість доступу до необхідної інформації, а також те, що в АМКУ повідомили, що діяльність у сфері телекомунікацій вже більше не належить до сфери природних монополій. У Законі України "Про природні монополії" зазначено, що регулювання у сфері зв'язку проводиться відповідно до законів "Про телекомунікації", "Про поштовий зв'язок". Разом з тим цими законами, а також іншими нормативно-правовими актами не визначаються сфери природних монополій у галузях телекомунікацій і поштового зв'язку.

Економічна конкуренція є передусім економічним явищем, а не питанням ефективності законодавства. На жаль, це не підтверджується тенденціями в українській науці, адже ґрунтовних досліджень з цього приводу немає. Пояснюється це начебто відсутністю інформаційної бази. Проте, можливо, якби збільшився попит на статистичну інформацію такого типу, то і перепони на шляху її пропозиції потроху усувалися б.

Наук. керівн. Коршакова О. М.

Література: 1. Розпорядження Анtimoнопольного комітету України про затвердження методики визначення монополічного (домінуючого) становища суб'єктів господарювання на ринку // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.amc.gov.ua. 2. Закон України "Про Анtimoнопольний комітет України" від 26.11.1993 р. №3659-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua. 3. Закон України "Про природні монополії" від 20.04.2000 р. №1682-ІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua. 4. Звіт Анtimoнопольного комітету України "Конкурентна політика в Україні та перспективи її розвитку" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.amc.gov.ua. 5. Несинова С. В. Господарське право України : навч. посібн. / Несинова С. В., Воронко В. С., Чебікіна Т. С. ; за заг. ред. С. В. Несинової. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 564 с.

Муренець І. Г.

УДК [331.109.32:349.2] (477.54)

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТРАЙКІВ ПРАЦЮЮЧИХ НА ПРИКЛАДІ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

Анотація. Проведено аналіз правового регулювання страйку та існуючих прогалин у діючому законодавстві України на прикладі Харківського регіону.

© Муренець І. Г., 2012

Аннотация. Проведен анализ правового регулирования забастовки и существующих пробелов в действующем законодательстве Украины на примере Харьковского региона.

Annotation. Analysis of the legal regulation of strikes and gaps in current legislation of Ukraine by the example of Kharkiv region was carried out.

Ключові слова: страйк, правове регулювання, тролейбуси, трамваї, транспорт, працівники.

Страйки робітників у різних сферах суспільного життя відбуваються дедалі частіше. Причин цієї ситуації існує багато. Серед них і недоліки діючого законодавства України, і недостатня кваліфікація роботодавців – власників підприємств, й існуючі грубі порушення та обмеження прав працівників. У межах цієї роботи пропонуємо розглянути існуючі проблеми збільшення кількості страйків серед робітників автотранспорту в Харківському регіоні.

Так, страйк муніципального транспорту не лише блокує діяльність підприємства й призводить до суттєвих збитків, не лише наносить певних незручностей страйкуючим та іншим працівникам, а й негативно впливає на населення регіону в цілому.

Метою дослідження є розгляд ситуації, що склалася в Україні стосовно дотримання права робітників підприємств на страйк, виявлення існуючих прогалин у діючому законодавстві України та надання пропозицій стосовно можливого вирішення цієї проблеми.

Право на страйк — це конституційне право громадян, закріплене у ст. 44 Конституції України. Воно міститься також у ст. 4 Європейської соціальної хартії та ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. Рішення про участь у страйку приймає кожен працівник добровільно. За примушення до участі або неучасті у страйку винні особи несуть відповідальність у передбаченому законодавством порядку [1].

Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" не тільки закріплює право на страйк, але і встановлює гарантії його реалізації. Передусім, участь працівників у страйку не вважається порушенням трудової дисципліни. До таких працівників не можна застосовувати заходів дисциплінарної відповідальності. Стягнення можуть застосовуватись лише до працівників, які брали участь у страйку, що був визнаний незаконним. Протягом усього проведення страйку працівники перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, тому за ними зберігається місце роботи чи посада. Інші трудові права працівників у зв'язку з їх участю у страйку також не припиняються й не обмежуються [1].

Безумовно, законодавець встановив певні обмеження для проведення страйку. Страйк не може виникнути спонтанно й без певної підготовки. У межах цього дослідження не будемо докладно зупинятися на порядку проведення страйку, наголосимо лише на обов'язкових умовах такого проведення. Страйк є крайньою мірою, що застосовується лише у випадку грубого та довготривалого порушення прав працівників. Можна сказати, що застосування такої міри, як страйк, є останнім кроком, коли всі інші міри змусити керівництво підприємства виконати права працівників вичерпані.

На виробничому рівні рішення про оголошення страйку приймається загальними зборами або конференцією найманих працівників. Подання про розгляд цього питання на розгляд зборів чи конференції вносить профспілковий чи інший орган, який уповноважений представляти інтереси найманих працівників при вирішенні колективного трудового спору. Рішення про оголошення страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) або не менше двох третин делегатів конференції. Загальні збори чи конференція самі визначають порядок розгляду питання, а також порядок голосування. Рішення про оголошення страйку оформляється протоколом [2].

Законодавець встановив відповідальність за примушення до страйку або, навпаки, за порушення права на страйк.

Чи виконуються наведені вище вимоги законодавця на практиці? Розглянемо на прикладі міста Харкова.

У серпні 2011 року відбувся страйк водіїв та кондукторів трамвайних і тролейбусних депо, які вимагали погашення заборгованості із заробітної плати за півтора місяця і відрахувань до Пенсійного фонду України за два роки, на базі яких робітникам нараховуватиметься пенсія. Страйк тривав майже тиждень. За участь у страйках були звільнені деякі працівники. Через це транспортники оголосили безстрокове голодування. Їх звільнення було пояснено прогулами під час страйків [3]. Стверджувати, що страйк відбувався суворо згідно з вимогами законодавства неможливо, адже невідомі всі обставини справи, цим питання займаються уповноважені контролюючі органи. Однак з упевненістю можна сказати, що з боку роботодавця мало місце порушення права робітників на страйк. Наведений випадок не є виключенням, скоріше за все, ця ситуація набуває систематичного характеру.

Виявленню причин цієї проблеми можна присвятити не одну роботу.

Можна сказати, що вказана проблематика носить комплексний характер і містить у собі соціальні та юридичні фактори.

До соціальних факторів можна віднести причини, з яких виникає страйк. До них відносяться теорія конфліктів та той факт, що на чолі підприємства зазвичай стоять недостатньо кваліфіковані менеджери, які не мають достатньої компетенції, щоб управляти підприємством та його робітниками. До юридичних причин відносяться прогалини в діючому законодавстві України, які дають змогу



робітникам використовувати незаконний страйк з корисливої мети, а також змогу недобросовісним управлінцям обмежувати права працівників.

Таким чином, можна сказати, що діюче законодавство України в галузі страйків робітників та існуюча практика його застосування вказують на необхідність більш детального вивчення цього питання й заповнення існуючих прогалів для запобігання подальшому порушенню.

Наук. керівн. Жирнова К. О.

Література: 1. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Вид. дім "Ін Юре", 2006. – 544 с. 2. Правове регулювання трудових спорів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://referat.repetitor.ua/Правове_регулювання_трудоустройств. 3. Електронний журнал "Комментарі". У Харкові почали страйк 2,5 тис. робочих тролейбусних депо [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ua.money.comments.ua/2011/08/02/156859/u-harkovi-pochali-strayk-25-tis.html>.

Сторонкина М. С.

УДК 331.58-053.81(477.75)

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В АР КРЫМ

Аннотация. Рассмотрена проблема трудоустройства молодежи в АР Крым. Выявлены существующие пробелы в действующем законодательстве Украины. Предложены пути решения существующих проблем в данной сфере.

Анотация. Розглянуто проблему працевлаштування молоді в АР Крим. Виявлено існуючі прогалини в чинному законодавстві України. Запропоновано шляхи вирішення існуючих проблем у цій сфері.

Annotation. The problem of youth employment in Crimea has been considered. Gaps in current legislation of Ukraine were revealed. The ways of solving existing problems in this area were proposed.

Ключевые слова: трудоустройство, Автономная Республика Крым, студенты, выпускники.

Для людей зрелого возраста не проблема найти желаемую работу с хорошим заработком, ведь опыт за плечами предоставляет такую возможность. А вот желающие работать студенты и выпускники вузов сталкиваются с проблемой трудоустройства нередко. Причиной тому является отсутствие немаловажного опыта практической деятельности, ведь во многих профессиях недостаточно одних теоретических знаний. Три года стажа по специальности – такое условие является обязательным в большинстве компаний при приеме на работу. Именно из-за отсутствия такого стажа молодежи чаще всего отказывают.

Молодежь в возрасте до 28 лет составляет около 35 % от числа фактически безработных граждан Украины и около 20 % – среди официально зарегистрированных безработных. Таким образом, часть этих лиц достаточно большая. Молодежь представляет наиболее перспективные ресурсы производительной занятости, поэтому в плане ее трудоустройства важны в одинаковой мере и отношения по профессиональной ориентации, учебе, временному трудоустройству адаптационного характера [1].

Крымчане имеют возможность получить высшее образование с присвоением образовательного-квалификационных уровней: младший специалист, бакалавр, специалист, магистр более чем по 178 специальностям, начиная от самых распространенных – правоведение, лечебное дело, педагогическое образование, финансы и заканчивая такими, как судоводение и промышленное рыболовство, страноведение, землеустройство и кадастр. Среднегодовой контингент студентов за последние 3 года вырос с 99 тыс. человек дневной и заочной форм обучения до 104,7 тыс. Из них в 2010/2011 учебном году обучались за счет средств государственного и республиканского бюджетов более 39,6 %, за счет средств физических, юридических лиц – более 60,4 %.

Несмотря на достаточно большое для Крыма количество вузов, следует отметить, что на 10 тысяч человек населения АР Крым приходится 441 студент, в то время как на Украине – 545 [1]. Это результат низкой эффективности работы многочисленных структурных подразделений вузов. Структурные подразделения ведут подготовку специалистов по тем же специальностям, что и вузы III – IV уровней аккредитации, которые стабильно работают в регионе, перенасыщая рынок тру-



да невостребованными специалистами. 54 % заведений ведут подготовку по направлению "Экономика предприятия", 43 % – по направлению "Менеджмент организации". В то же время на бирже труда уже зарегистрировано свыше 800 безработных специалистов данного профиля. Одновременно с этим существует ежегодная потребность в учебных заведениях АР Крым в преподавателях естественнонаучного профиля: физики, биологии, химии, географии (особенно в сельской местности). Востребованы социальные педагоги. Безусловно, пальму первенства можно отдать специалистам в IT-сфере – программистам, тестировщикам, архитекторам и руководителям проектов в сфере разработки программ и программного обеспечения. Больше всего ценятся выпускники факультетов информатики крупных государственных вузов.

Но хотелось бы отметить, какую роль выполняет государство в решении проблем трудоустройства в АР Крым. Государство на законодательном уровне установило некоторые гарантии социальной защиты выпускников учебных заведений. Однако сложность заключается в том, что действующее законодательство создает лишь правовую среду, некоторые предпосылки, но не обеспечивает их фактического выполнения из-за отсутствия действенного механизма реализации этих государственных гарантий, из-за незаинтересованности работодателей обеспечивать работой выпускников на равноправной основе с другими категориями населения. Поэтому проблему социальной защиты молодежи на рынке труда необходимо решать с помощью государственных правовых мероприятий в сочетании с экономическими и организационными механизмами реализации этих государственных гарантий.

Законом Украины "О профессионально-техническом образовании" [2] предусмотрено, что выпускникам профессионально-технического учебного заведения, которые учились по государственному заказу, государство гарантирует предоставление первого рабочего места в соответствии с полученной профессией согласно законодательству. Данным же законом установлена особая социальная защита детей-сирот и детей, которые остались без заботы родителей. Но что же делать остальным? Этот вопрос остается открытым. Государство обеспечивает дополнительные гарантии работоспособным гражданам в работоспособном возрасте, которые нуждаются в социальной защите и неспособны на равных конкурировать на рынке труда, в виде квотирования рабочих мест. Для этого местные советы народных депутатов бронируют в организациях до 5 % общего количества рабочих мест, но только по рабочим профессиям. Раньше выпускники высших учебных заведений не попадали под эту квоту на рабочие места, поскольку считалось, что гарантией занятости для них является получение направления на работу, которое определяется государственным заказом.

Законом Украины "О внесении изменений в некоторые законы Украины относительно обеспечения трудоустройства молодежи" [3] дополнительные гарантии занятости распространены также на молодежь, которая закончила высшие учебные заведения. Но указанная законодательная база не дает действенные результаты. Принятие данного Закона не требует дополнительных расходов из Государственного бюджета Украины. Очевидно, что пути решения проблемы безработной молодежи существуют. Тем не менее проблема остается актуальной.

Научн. рук. Жирнова Е. А.

Литература: 1. Официальный сайт Совета министров Автономной Республики Крым. – Режим доступа : <http://www.ark.gov.ua/> 2. Официальный сайт Государственной телерадиовещательной компании "Крым". – Режим доступа : <http://tv.crimia.com/>. 3. Закон України "Про професійну технічну освіту" від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР станом на 04.06.2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр>. 4. Закон України "Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення працевлаштування молоді" від 01.03.2005 р. № 2429-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2005_03_01/T052429.html#.

УДК [352:342.553] (477)

Морозова И. В.

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ОРГАНЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК УЧАСТНИКИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация. Проанализировано современное положение органов местного самоуправления как участников гражданско-правовых отношений. Определены основные проблемы и направления их решения.

© Морозова И. В., 2012



Анотація. Проаналізовано сучасне становище органів місцевого самоврядування як учасників цивільно-правових відносин. Визначено основні проблеми та напрями їх вирішення.

Annotation. The current position of local governments as members of civil legal relations has been analyzed. The basic problems and the ways to solve them are defined.

Ключевые слова: местное самоуправление, органы местного самоуправления.

Согласно статье 7 Конституции Украины, в Украине признается и гарантируется местное самоуправление [1]. Актуальность темы исследования определяется огромной ролью местного самоуправления в гражданско-правовых отношениях украинского общества, в становлении институтов демократического правового государства. Реализация принципов самоуправления в механизме государства эффективна тогда, когда опирается на объективно назревшие экономические, политические и социальные предпосылки и условия, выражает требования общественного прогресса. Местное самоуправление в Украине находится на уровне одной из основ конституционного строя. Оно дает возможность рациональным способом децентрализовать многие функции государственной власти, перенести принятие решений по всем вопросам местной жизни в территориальные сообщества, стимулируя тем самым активность граждан и обеспечивая их реальную сопричастность к таким решениям. Основы самоуправления в Украине закреплены Конституцией Украины и законами Украины, однако не все граждане понимают, что такое местное самоуправление и как же оно осуществляется. Украинское население имеет низкий правовой уровень, который не позволяет гражданам реально осознать то, что они являются главными его субъектами.

Целью данной работы является изучение института самоуправления Украины и его роли в гражданско-правовых отношениях.

Сущность местного самоуправления состоит в гарантированном государством праве территориальной общины, граждан и их органов в интересах населения решать в пределах действующего законодательства и под свою ответственность значительную часть местных вопросов. Среди самых важных признаков органов местного самоуправления выделяют их правовую, организационную, материальную и финансовую автономии. Органы местного самоуправления наделены собственными, присущими только им полномочиями, которые закреплены Конституцией и действующим законодательством Украины [2]. В пределах этих полномочий органы местного самоуправления обладают полной свободой действий. Действуя в рамках Закона Украины "Про местное самоуправление в Украине", органы местного самоуправления не подчиняются другим органам. Контроль же за ними осуществляется лишь с целью обеспечения законности их действий. Органы местного самоуправления имеют право владеть и распоряжаться средствами и имуществом для реализации своих функций и полномочий.

Согласно статье 140 Конституции Украины, местное самоуправление имеет свою систему, которая состоит из территориальной общины, сельского, поселкового и городского советов, сельского, поселкового и городского головы, исполнительных органов сельского, поселкового, городского советов, районных и областных советов [1].

Сельские, поселковые и городские советы, которые подотчетны и подконтрольны территориальным общинам, называют вторичным субъектом самоуправления. Советы решают все вопросы, которые касаются местных интересов и потребностей территориальных общин, и соответственно наделены полномочиями в рамках компетенции территориальной общины.

Исполнительные комитеты есть исполнительными органами сельских, поселковых, городских, районных в городах советов. Существуют также Советы на уровне области как самостоятельные звенья в системе органов местного самоуправления. Они представляют общие интересы территориальных общин сел, поселков и городов [3]. Областные и районные Советы отличаются от сельских, поселковых и городских тем, что не имеют исполнительных комитетов. Соответствующие полномочия делегируются им областной, районной государственной администрацией. Согласно Закону Украины "Про местное самоуправление в Украине", основными функциями областного и районного советов являются: утверждение программ социально-экономического и культурного развития и контроль над их выполнением; утверждение районных и местных бюджетов [2].

Можно сделать вывод о том, что значение местного самоуправления достаточно велико. Развитие регионов зависит от того, насколько четко урегулированы законом статус и полномочия органов местного самоуправления и их взаимодействие с исполнительной властью на местах.

Закон Украины "Про местное самоуправление в Украине" определяет местное самоуправление как один из главных институтов дальнейшего развития демократических процессов. Местная власть максимально приближена к населению, она решает большую часть его насущных проблем. Повседневная реальная жизнь людей зависит от местных событий и, соответственно, от местного самоуправления, направляющего ход жизни в округе. Местное самоуправление является мощным катализатором создания гражданского общества, поскольку сознательное участие граждан в выработке достойных условий жизни на определенной территории способствует формированию у них ответственности за решение местных проблем, тем самым повышает их общую социальную и гражданскую активность.

Научн. рук. Кохан В. П.

Литература: 1. Конституция Украины от 28.06.1996 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.president.gov.ua/ru/content/constitution.html>. 2. Про местное самоуправление в Украине : Закон Ук-

раины от 21.05.1997 г. № 24 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http// www.rada.kiev.ua](http://www.rada.kiev.ua). 3. О статусе депутатов местных советов народных депутатов : Закон Украины от 11.07.2002 г. № 40 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http// www.rada.kiev.ua](http://www.rada.kiev.ua).

УДК 331.5:349.244-055.2

Журавлева К. К.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ЖЕНЩИН, НУЖДАЮЩИХСЯ В СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ

Аннотация. Рассмотрены причины необоснованного отказа в принятии на работу женщин, которые нуждаются в социальной защите, а также ответственность работодателей за нарушение прав данной категории работников.

Анотація. Розглянуто причини необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу жінок, які потребують соціального захисту, а також відповідальність роботодавців за порушення прав даної категорії працівників.

Annotation. This article reveals the causes of unjustified refusal of employment of women in need of social protection, and liability of employers for violating the rights of this category of workers.

Ключевые слова: трудоустройство, необоснованный отказ в приеме на работу, социальная защита.

В настоящее время проблема трудоустройства в Украине является актуальной в силу нестабильности трудовой законодательной базы. Существует множество различных точек зрения по поводу принятия нового Трудового Кодекса, который предполагает значительные изменения в трудовых правоотношениях.

Целью данной работы является установление причин необоснованного отказа в приеме на работу женщин, нуждающихся в социальной защите, и ответственности за нарушение их прав. К такой категории женщин относятся беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (до 6 лет – ч. 3 ст. 184 КЗоТ), одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида [1].

Работодатель, не желающий принимать на работу женщин, нуждающихся в социальной защите, руководствуется отсутствием материальных средств для выплаты социальной помощи таким работникам.

Часть 1 ст. 22 КЗоТ гарантирует реализацию права на труд, устанавливая общий запрет необоснованного отказа в приеме на работу по какому-либо не установленному законом основанию [1]. Часть 2 этой же статьи конкретизирует конституционные гарантии, предусматривая, что какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу не допускается [1].

В КЗоТе существуют гарантии при приеме на работу беременных женщин, согласно которым запрещается отказывать женщинам в принятии на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида [1].

Необоснованный отказ со стороны работодателя может быть выражен открыто либо в завуалированной форме. Работодатель при этом может объяснить отказ отсутствием вакантных мест. Если будет установлено, что отказ был действительно незаконным, суд своим решением обяжет работодателя заключить с работником трудовой договор и выплатить заработную плату за время, когда человек должен был работать, но не работал из-за незаконного отказа в приеме на работу. В суде очень сложно доказать факт необоснованного отказа в приеме на работу. Чтобы решить этот спор, необходимо потребовать от работодателя письменный отказ. Такой отказ также может быть обжалован в судебном порядке [1]. При отсутствии такого документа доказательствами в суде могут служить свидетельские показания обращения с просьбой о трудоустройстве, пись-



менные подтверждения наличия на предприятии вакантного рабочего места, документы, подтверждающие соответствие предложенной работе по квалификационным, медицинским и иным критериям [2]. При получении в письменной форме отказа в приеме на работу женщины указанных категорий могут обжаловать его в трехмесячный срок в суде [1].

Для трудоустройства указанных категорий граждан местные государственные администрации, исполнительные органы соответствующих советов по представлению центров занятости бронируют на предприятиях, в учреждениях, организациях, независимо от форм собственности, с численностью свыше 20 человек до 5 % общей численности рабочих мест по рабочим профессиям, в том числе с гибкими формами занятости [3]. В случае отказа в приеме на работу граждан указанных категорий в пределах установленной брони с предприятий, учреждений, организаций государственная служба занятости взымает штраф за каждый такой отказ в пятидесятикратном размере не облагаемого налогом минимума доходов граждан [3].

В США действуют Законы [4; 5], которые устанавливают запрет дискриминации в трудовых правах по мотивам беременности и родов, а также наличия малолетних детей. В странах ЕЭС существуют специальные нормы охраны труда беременных женщин и женщин-матерей, предусмотренные Директивой от 19 октября 1992 г. № 92/85, которая устанавливает защитные нормы в отношении данной категории работников [6, с. 558].

На сегодняшний день все чаще люди пытаются защитить свои трудовые права, обращаясь в судебные органы. И именно такая форма защиты является наиболее эффективной. Можно констатировать, что женщины и лица с семейными обязанностями являются специальными субъектами международного и национального трудового права, которым принадлежат как неотъемлемые права человека и гражданина, основные права в сфере труда, так и специальные права и гарантии, закрепленные в нормативно-правовых актах.

Научн. рук. Быба Н. Н.

Литература: 1. Кодекс законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375. 2. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. // Відомості Верховної Ради. – 2004. – № 40. – Ст. 492. 3. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст. 170. 4. The fair labor standards Act ("О справедливых трудовых стандартах") [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://smallbusiness.findlaw.com/employment-employer/employment-employer-benefits/employment-employer-benefits-wages-flsa.html>. 5. The Pregnancy discrimination Act ("О запрете дискриминации по беременности") [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.enotes.com/pregnancy-discrimination-act-1978-reference/pregnancy-discrimination-act-1978>. 6. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / Киселев И. Я. – М. : Дело, 1999. – 728 с.

Черкова М. Ю.

УДК 340.132.2(477)

Студент 4 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ПЕРЕОРІЄНТАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ТА СТВОРЕННЯ УМОВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Анотація. Розглянуто основні організаційно-правові засади, які формують умови для створення сталого економічного розвитку, обґрунтовано основні напрями щодо переорієнтації існуючого законодавства щодо поточного стану економічного розвитку України.

Аннотация. Рассмотрены основные организационно-правовые положения, формирующие условия для создания устойчивого экономического развития, обоснованы основные направления относительно переориентации существующего законодательства, касающиеся текущего состояния экономического развития Украины.

© Черкова М. Ю., 2012

Annotation. The main organizational and legal regulations, that form the conditions for creating sustainable development are covered; the main facts, that reorient trends of refocusing previous legal system of Ukrainian economic development are proved.

Ключові слова: економічний розвиток, переорієнтація, економічний розвиток, трансформаційне становище.

На сучасному етапі Україна знаходиться в кризовому трансформаційному становищі інститутів, у тому числі й правових. Пошук різноманітних виходів із даної ситуації відбувається багатьма науковцями. Створення умов та нормативно-правової бази для сталого економічного розвитку є актуальним питанням як з теоретичної, так і з практичної точки зору. Цим зумовлена актуальність даної теми.

Метою роботи є теоретичне обґрунтування необхідності переорієнтування організаційно-правових засад, що розглядають можливість економічного зростання, та розробка практичних рекомендацій щодо їх реалізації.

Сучасний стан правового аспекту України перебуває в стадії трансформації. Проведення реформ у різних сферах життєдіяльності країни потребує належного законодавства, яке б регулювало основні відносини між суб'єктами господарювання. На території України вже діють стратегічні правові документи, які впроваджують розробку стратегічного плану розвитку країни. Одним із прикладів слугує Конституція України та інші закони України. Що стосується тактичної сторони забезпечення сталого розвитку, то існують Програми розвитку окремих регіонів на поточний рік, які становлять базу для організаційних засад діяльності регіону.

Але існують певні недоліки щодо нормативно-правової бази, які потребують переорієнтування деяких документів. Закон України "Про державне прогнозування та розроблення програм економічного та соціального розвитку України" від 23.03.2000 р. визначає правові, економічні та організаційні засади формування цілісної системи прогнозних і програмних документів економічного та соціального розвитку України, окремих галузей економіки та окремих адміністративно-територіальних одиниць як складової частини загальної системи державного регулювання економічного і соціального розвитку держави [1].

Але, на жаль, на території України не впроваджене регіональне законодавство, що було б присвячено ідеям сталого розвитку. Упровадження такого нормативного документу могло б більш ефективно розподіляти кошти регіону, забезпечувати основні положення щодо виконання прав та обов'язків державних чи приватних господарюючих суб'єктів та поліпшити функціонування господарюючих суб'єктів на території окремого регіону.

Як відомо з концепції соціо-еколого-економічного розвитку, для забезпечення належного стану регіону потрібне відстоювання позицій з боку екологічної складової. Але залишається незрозумілою концепція щодо екологічної охорони навколишнього середовища. Закон України "Про охорону навколишнього природного середовища", що був прийнятий на території України 25.06.1991 р. [2], не може забезпечити належного виконання прийнятих норм на території України, а це призводить до порушення балансу між системами в суспільстві загалом.

Ще одним недоліком українського законодавства є те, що воно не підтримує вітчизняного виробника. Запровадження законодавства, що не відповідає реальній економічній ситуації, гальмує процеси розвитку країни та не надає стимулу до розширення бізнесу в державі. Введення Податкового кодексу України викликало хвилю нарікань господарюючих суб'єктів через те, що вони не зможуть належно виконувати свої функції та надавати той перелік виплат у бюджет, що зазначено в документі. На думку автора, Податковий кодекс України потребує подальшого перегляду для створення належних умов щодо розвитку підприємництва, адже свавілля з боку податкових органів в Україні перешкоджає належним виплатам у вигляді податків та зборів, які повинні надходити в бюджет держави.

Таким чином, організаційно-правова база в Україні потребує ретельного аналізу, який би дав змогу виявити слабкі ланки в системі загального законодавства держави. Шляхом вирішення цих проблем може бути досягнуто засади щодо створення умов сталого економічного розвитку. Але перетворення повинно мати комплексний аналіз і не відокремлювати одну норму від іншої, а, навпаки, доповнювати для досягнення збалансованої рівноваги в області законодавчого функціонування держави.

Наук. керівн. Жирнова К. О.

Література: 1. Закон України "Про державне прогнозування та розроблення програм економічного та соціального розвитку України" від 23.03.2000 № 1602-14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. 2. Закон України "Про охорону навколишнього природного середовища № 1264-ХІІ від 25.06.1991 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. 3. Податковий Кодекс України, прийнятий 2 грудня 2010 р. [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13–14. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. 4. Закон України "Про загальнодержавну програму формування національної екологічної мережі України на 2000 – 2015 роки" від 21.09.2000 № 1989-ІІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>. 5. Постанова Кабінету Міністрів України "Про комплексну програму реалізації на національному рівні рішень, прийнятих на Всесвітньому саміті зі сталого розвитку, на 2003–2015 роки" від 26.04.2003 р. № 634 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.



Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В УКРАИНЕ

Аннотация. Рассмотрены законодательные основы местного самоуправления в Украине. Выявлены существующие пробелы в действующем законодательстве Украины. Предложены пути решения существующих проблем в данной сфере.

Анотація. Розглянуто законодавчі основи місцевого самоврядування в Україні. Виявлено існуючі прогалини в чинному законодавстві України. Запропоновано шляхи вирішення існуючих проблем у цій сфері.

Annotation. Legislative bases of local government in Ukraine are considered. Gaps in current legislation of Ukraine are identified. The ways of solving existing problems in this area are proposed.

Ключевые слова: местное самоуправление, законодательство, государственная администрация.

Проблема организации местного управления особо актуальна для Харьковского региона.

Основными законами, которые регулируют реализацию местного самоуправления в стране, являются Законы Украины "О местном самоуправлении в Украине" (21.05.1997 г.) [1], "Об органах самоорганизации населения" (11.07.2001 г.) [2] и "О местных государственных администрациях" (09.04.1999 г.) [3]. Закон Украины "О местном самоуправлении в Украине" (1997 г.) формирует основные принципы деятельности органов местного самоуправления, но в то же самое время не определяет пути достижения и обеспечения реальной независимости территориальных общин.

Цель данного исследования – выявление проблем функционирования местного самоуправления в Украине.

В Конституции Украины ч. 1 ст. 140 [4] дается определение понятию местного самоуправления, более детализированно оно трактуется в законе Украины "О местном самоуправлении в Украине": "Местное самоуправление в Украине – это гарантированное государством право и реальная способность территориальной общины жителей села или добровольного объединения в сельскую общину жителей нескольких сел, поселка, города самостоятельно или под ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления решать вопросы местного значения в пределах Конституции и законов Украины" (ст. 2). Это положение дублирует ст. 7 Конституции Украины [4], которая устанавливает, что в Украине признается и гарантируется местное самоуправление.

Дублирование полномочий и конкуренция компетенций местных государственных администраций и местных советов, лишенных значительной части рычагов управления, серьезной материально-финансовой основы и эффективного механизма правовой защиты, приводят к ситуациям, когда местные государственные администрации вмешиваются в деятельность органов местного самоуправления. Это приводит к возникновению конфликтов и отрицательно сказывается на развитии местного самоуправления и на правах и свободах граждан.

Причиной этому служит несовершенное законодательство: в двух главных законах, которые регулируют процессы управления на местном уровне ("О местном самоуправлении в Украине" и "О местных государственных администрациях") существуют серьезные противоречия. Чтобы убедиться в этом, достаточно сравнить эти два закона, особенно в части, касающейся полномочий двух субъектов территориального управления – органов местного самоуправления и местных государственных администраций. Сравнительный анализ представлен в таблице.

Таблица

**Сравнение полномочий местной государственной власти и органов
местного самоуправления**

Полномочия местных государственных администраций Украины (закон "О местных государственных администрациях")	Полномочия органов местного самоуправления Украины (закон "О местном самоуправлении в Украине")
1	2
Ст. 17. Полномочия в сфере социально-экономического развития	Ст. 27. Полномочия в сфере социально-экономического развития

1	2
<p>Местная государственная администрация:</p> <p>1) разрабатывает проекты программ социально-экономического развития, обеспечивает их выполнение;</p> <p>2) обеспечивает эффективное использование природных, людских и финансовых ресурсов;</p> <p>3) формирует необходимые для социально-экономического развития балансы людских, материально-финансовых и других ресурсов</p>	<p>1) подготовка программ социально-экономического и культурного развития деревень, поселков и городов и их выполнение;</p> <p>2) обеспечение сбалансированного экономического и социального развития данной территории, эффективного использования природных, людских и финансовых ресурсов;</p> <p>3) обеспечение формирования балансов финансовых, людских ресурсов, которые необходимы для социально-экономического и культурного развития территории</p>

По сути, у местной власти в Украине нет прав, у нее есть только обязанности.

На сегодняшний день органы местного самоуправления Украины не имеют достаточных полномочий для эффективной деятельности и управления соответствующими территориями. В связи с этим необходимо провести ряд мер по обеспечению качественного местного самоуправления в стране.

Научн. рук. Кохан В. П.

Литература: 1. О местном самоуправлении в Украине : Закон Украины от 21.05.1997 г. № 24, ст.170 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>. 2. Об органах самоорганизации населения : Закон Украины от 11.07.2001 г. № 48, ст. 254 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2625-14>. 3. О местных государственных администрациях : Закон Украины от 09.04.1999 г., № 586-XIV [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/586-14>. 4. Конституция Украины от 28.06.1996 г. № 254к/96. – К. : Украина, 1996.

УДК 616 (477)

Куля О. Г.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ПРОБЛЕМИ МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто проблеми медичного обслуговування громадян України, методи їх рішення та проаналізовано нормативно-правову базу щодо захисту громадян з виявленням її недоліків.

Аннотация. Рассмотрены проблемы медицинского обслуживания граждан Украины, методы их решения и проанализирована нормативно-правовая база относительно защиты граждан с выявлением ее недостатков.

Annotation. In the article the problems of medical service of citizens of Ukraine, methods of their decision are considered, and normative legal base in relation to defending citizens with the exposure of its shortcoming was analysed.

Ключові слова: медичне обслуговування, захист громадян, недоліки.

У наш час одним із найважливіших питань є, напевно, проблема медичного обслуговування в Україні. Адже відомо, що основним критерієм суспільного розвитку країни, відображенням її соціально-економічного розвитку виступає саме показник здоров'я населення, його середня тривалість життя. За статистичними даними, на 1000 осіб країни припадає більш ніж 1500 захворювань. Найбільш розповсюдженими державна служба статистики виділяє захворювання системи кровообігу, нервової системи, органів дихання, шлунково-кишкового тракту та ракових новоутворень [1]. Тому ця проблема надзвичайно актуальна і вимагає негайного втручання з боку держави.

Питання охорони здоров'я та медичного обслуговування регулюються різноманітними юридичними актами, серед них Конституція України, Закон України "Основи законодавства України про



охорону здоров'я", Закон України "Про захист населення від інфекційних захворювань" та інші, велика кількість яких датована ще за радянських часів. Але, на жаль, незважаючи на це, права громадян на медичну допомогу в Україні порушуються. Тому, на погляд автора, необхідно дослідити систему прав пацієнтів у законодавстві України.

Згідно зі статтею 3 Конституції України, людина, її життя і здоров'я, честь і гідність є найвищою соціальною цінністю, а стаття 49 проголошує, що кожен громадянин має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Також в Конституції зазначено, що держава створює умови для ефективного та доступного для всіх громадян медичного обслуговування [2]. У 1992 році прийнято Закон України "Основи законодавства України про охорону здоров'я". Цей Закон визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади охорони здоров'я в Україні, регулює суспільні відносини у цій галузі з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення факторів, що шкідливо впливають на їх здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадковості [3].

На даному етапі ми спостерігаємо значне погіршення стану здоров'я населення, високі показники смертності осіб працездатного віку, скорочення середньої тривалості життя, нерівність у доступності медичної допомоги, зумовлені, зокрема, недоліками в організації охорони здоров'я, що негативно впливає на розвиток держави і значно знижує її рейтинг поряд із країнами Європейського Союзу, до ряду яких ми намагаємось вступити. Це зумовлено рядом причин, які найчастіше пов'язують з недостатністю фінансування цієї сфери людського життя.

Згідно з даними Державної служби статистики, виділяють на розвиток медицини близько 6,4 % від ВВП, але, як показує практика, даних коштів катастрофічно не вистачає. Основними причинами недостатності коштів є невеликий розмір ВВП на душу населення та непрозорість системи фінансування медичної галузі. Також важливо зазначити, що технічне оснащення машин швидкої допомоги і кількість самих машин, особливо в регіонах України, знаходиться на критичному рівні. Через погане забезпечення (як технічне, так і медпрепаратами) лікарі часто не можуть надати кваліфіковану допомогу хворим. Чим далі розташований регіон, тим це оснащення гірше. Транспортний парк зношений на 70 %, тому лікарям доводиться діставатися до хворих на "своїх двох".

Якщо говорити про швидку допомогу на рівні санітарної авіації, то Україна посідає одне з останніх місць у Європі за рівнем розвитку санітарної авіації, але парадокс – має провідну роль щодо розвитку авіації в цілому. А що можна робити сільському населенню з низькою доступністю до першої медичної допомоги, зумовленою віддаленістю закладів від місця проживання пацієнтів?

На сьогоднішній день в Україні гостро стоїть проблема надання медичної допомоги високої якості кваліфікованими спеціалістами. Раніше молодь прагнула присвятити своє життя одній із найпрестижніших професій лікаря. Відтепер молоді спеціалісти не мають бажання працювати в державних лікарнях через низький рівень заробітної плати. Добові чергування, колосальна відповідальність, нервово-моральне навантаження, притаманні кожній медичній спеціальності, – усе це потребує підвищення зарплатні, бо її рівень далеко не відповідає рівню затрачених зусиль лікаря. Звідси маємо висновок, що відсутня мотивація для праці лікарем в Україні в держустановах.

Відкритим залишається питання щодо способу формування контингенту обслуговування сімейним лікарем. Територіально-дільничний принцип формування має бути замінено вільним вибором лікаря пацієнтом. Сьогодні 74 % жителів України віддають перевагу можливості звернення за медичною допомогою до одного лікаря, котрий обслуговує всю сім'ю, – сімейного [1]. Право на вибір лікаря та лікувального закладу закріплено в ст. 6 та 38 Закону України "Основи законодавства України про охорону здоров'я" [3]. Але практика свідчить про те, що таким правом можна скористатися тільки під час звернення до приватних медичних установ. Цю проблему необхідно вирішити за допомогою внесення необхідних змін у законодавство України.

Окремо стоїть питання щодо отримання пацієнтом інформації щодо стану свого здоров'я. В Україні пацієнт має право на відкриту та конфіденційну інформацію про стан здоров'я одразу в декількох нормативних актах: ст. 9 та 30 ЗУ "Про інформацію", ст. 39 та 40 ЗУ "Основи законодавства про охорону здоров'я" та ін. Але це право постійно порушується: пацієнтам відмовляють у наданні копій виписок з медичної карти із зазначенням діагнозу. Це, в першу чергу, спричиняє перепони для можливості отримання ефективного лікування в іншому медичному закладі. Швидко поставити діагноз можна при умові, що лікар має відомості про початок та розвиток хвороби. Тому всі вимоги громадян щодо інформації про стан їх здоров'я мають бути задоволені в повному обсязі та без затримки [1].

Законодавчо закріплено право пацієнта на вибір методів лікування в ст. 42 та 44 Закону України "Основи законодавства України про охорону здоров'я" [3]. Ми самі спостерігаємо ситуацію, коли, потрапивши до лікарні, хворий не має вибору, оскільки в державних лікувальних закладах застосовуються традиційні методи лікування.

Вищезазначені проблеми медичного обслуговування – це лише мала частина тих проблем, з якими громадяни України стикаються щоденно і рішення яких ні в якому разі не повинно бути відкинуто "до кращих часів". Ця сфера послуг повинна бути розглянута на рівні країни з участю не лише правління, а й науковців, медиків, юристів та суспільства в цілому.

Наук. керівн. Перепелиця І. К.

Література: 1. Головачова К. Г. Проблеми реалізації прав пацієнтів на медичну допомогу в Україні [Електронний ресурс] / Головачова К. Г. – Режим доступу : br.com.ua/referats/Pravo/28063.htm. 2. Конституція Укра-



їни: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К. : Преса України, 1996. – 80 с. 3. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19 листопада 1992 року N 1489-III від 22.02.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://waste.ua/law /zakon191192-2801XII.html>. 4. Дані Державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>. 5. Проблемы медицинской отрасли Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://tristar.com.ua/1/art /problemy_meditsinskoj_otrasli_ukrainy_17789.html.

УДК [336.71:346.6](477)

Полова А. І.

Студент 3 курсу
фінансового факультету ХНЕУ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ БАНКІВ УКРАЇНИ

Анотація. Розглянуто існуюче нормативно-правове забезпечення рейтингової оцінки банків органами державної влади та незалежними рейтинговими агентствами та доведено необхідність його перепрацювання.

Аннотация. Рассмотрена существующая нормативно-правовая база рейтингового оценивания банков органами государственной власти и независимыми рейтинговыми агентствами и доказана необходимость ее переработки.

Annotation. Current legal framework assessment rating of banks by public authorities and by independent rating agencies was considered, and the necessity of its processing was proved.

Ключові слова: банківська система, рейтингування, інформаційне рейтингове агентство.

Сучасний стан банківської сфери позначений достатньо високим рівнем пропозиції різноманітних послуг, і при виборі споживачі перш за все орієнтуються на рівень надійності банків. Однією із форм забезпечення їх надійності є аналіз фінансового стану, який дає можливість оцінити результати їх діяльності та створити на цій основі рейтинг, що за всіма показниками об'єктивно відображав би, яке місце будь-який банк займає на ринку фінансових послуг та наскільки він надійний.

Виконуючи положення Закону України "Про банки і банківську діяльність", кожен банк впроваджує систему внутрішнього аналізу діяльності, але ця інформація не має широкого інформативного характеру, а знаходить своє відображення лише у фінансовій звітності для обмеженого кола осіб. Інколи банки розміщують інформацію щодо деяких показників своєї діяльності у своїх рекламних проспектах, але ці показники не завжди дають змогу скласти правильне враження щодо надійності банку. Тому інформація, що надається незалежними рейтинговими агентствами або спеціалізованими державними органами влади, є одним з джерел достовірних даних щодо фінансового стану банку та дає змогу не тільки ознайомитися з фінансовими результатами його діяльності, а й підвищити фінансову грамотність клієнтів та зробити банківську сферу більш прозорою та привабливою.

Дійсно, актуальність даної теми не викликає сумнівів. Вона може становити інтерес як для широкого кола громадськості, так і для фахівців, які займаються банківською справою, адже протягом свого життя чи періоду здійснення підприємницької діяльності підприємець чи звичайний громадянин хоча б раз зустрічається з необхідністю прийняття рішень із приводу обрання найнадійнішого банку для отримання кредиту, відкриття рахунку чи зберігання грошей.

Останнім часом розробкою та вивченням цієї теми займалися вчені у галузі юриспруденції та економіки з різних країн, але деякі аспекти залишаються нерозкритими та потребують додаткового регулювання. Особливо гострим питанням є нормативно-правове забезпечення рейтингування.

Постійні зміни економічного, політичного та соціального стану країни суттєво впливають на функціонування банківської системи, через що виникає потреба у вдосконаленні чинного законодавства, яке регулює банківську сферу загалом, діяльність окремих банків та кожен банківський продукт.

Згідно з положеннями статті 17 Конституції України та Закону України "Про банки і банківську діяльність" [1], одним із завдань органів державної влади є регулювання банківської сфери та покращення ефективності роботи банків, що забезпечить фінансову стабільність та надійність. Від-



повідно до Закону України "Про Національний банк України", ці завдання покладено на Національний банк України (НБУ), який, згідно зі статтею 100 Конституції України, є головним регулятором грошово-кредитної політики нашої держави. Також, відповідно до Закону України "Про Національний банк України", однією з його функцій є нагляд за виконанням чинного законодавства за допомогою різноманітних форм та засобів, метою якого є моніторинг та виявлення проблем у банківській сфері. Одним із найнадійніших засобів здійснення контролю за банківською системою та кожним окремим банком є саме аналіз, який базується на рейтингу банків.

У цілях забезпечення відсутності лобізму окремих банків у міжнародній практиці подібні рейтинги створюються здебільшого недержавними організаціями, бо вони є більш незалежними, об'єктивними та прозорими. Найвідоміші міжнародні рейтингові агентства – це Fitch Ratings Ltd., Moody's Investors Service та Standard & Poor's Rating Services.

Згідно з діючим законодавством, рейтингові агентства при оприлюдненні отриманих результатів рейтингування керуються Конституцією України, законами України "Про інформаційні агентства", "Про інформацію", "Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні", "Про телебачення і радіомовлення", "Про державну таємницю", іншими законами України, постановами Верховної Ради України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, міжнародними договорами України в галузі інформації.

Розглядаючи діяльність рейтингових агенцій з цього боку, можна вважати, що законодавство не відповідає міжнародним стандартам щодо поширення інформації. Якщо розглядати нормативну базу, що стосується безпосередньо формування рейтингів, можна відмітити, що вона також є недопрацьованою.

На сьогоднішній день в Україні існує система нормативно-правових актів, що закріплюють статус та порядок рейтингування, але вона потребує вдосконалення. Так, основний з цих нормативно-правових актів – Закон України "Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні" [2], який визначає статус інформаційних рейтингових агентств в Україні, має бути перепрацьований, бо, на думку аналітиків, його не можна вважати достатньою основою для здійснення відповідної діяльності, адже цей закон було розроблено та прийнято у 1996 році, а статтю щодо рейтингування було додано лише у 2005 році, у той час як перші незалежні рейтингові агентства було створено у 2001 році. Тож відсутність відповідної досконалої нормативної бази для здійснення рейтингової діяльності призвела до виникнення великої кількості правових колізій.

У високорозвинених країнах близько 100 років діє система публічних рейтингових оцінок надійності та кредитоспроможності. У цих умовах рейтинги сприймаються як джерело об'єктивної та незалежної інформації, невід'ємний елемент інформаційної інфраструктури, що дозволяє мінімізувати ризики, пов'язані з вкладенням коштів, а також ризики ділового партнерства. В Україні ринок рейтингових послуг перебуває на початковій стадії розвитку. У нашій державі відсутня рейтингова культура, і рейтингові продукти далеко не завжди є об'єктивними і незалежними. Крім того, в умовах відсутності інформаційної (перш за все фінансової) прозорості рейтинги найчастіше формуються не згідно з даними фінансової звітності і представленими у ній кількісними показниками, а на основі якісних характеристик та інформації, наявної у вільному доступі (Інтернет, ЗМІ тощо). Це знижує вірність рейтингових оцінок і частково спотворює суть рейтингової діяльності.

Основні засади рейтингового оцінювання учасників фінансового ринку закладено у Розпорядженні Кабінету Міністрів України "Про схвалення Концепції створення системи рейтингової оцінки регіонів, галузей національної економіки, суб'єктів господарювання" від 01.04.2004 р. [3] та Рішенні Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку "Про схвалення Методичних рекомендацій Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку щодо створення та розвитку незалежних інформаційних та рейтингових агентств, що спеціалізуються на наданні інформаційних послуг на фондовому ринку України" від 31.08.2004 р. [4]. Проте дані нормативно-правові акти потребують суттєвих допрацювань та доповнень, зокрема в питаннях визначення та регулювання діяльності незалежних приватних рейтингових агентств не лише як допоміжних учасників фондового ринку, а як повноцінних бізнес-одиниць в економіці України.

Зважаючи на досить слабе українське законодавство у даній сфері, у країнах ЄС майже не визнаються рейтинги, створені українськими рейтинговими агентствами. Як крок назустріч у рамках проекту ЄС "Посилення сектору фінансових послуг України" європейськими фахівцями у 2009 році були розроблені рекомендації щодо регулювання діяльності кредитно-рейтингових агентств [5]. Вони мають характер порад та містять інформацію щодо порядку створення та діяльності рейтингових агентств. Але на сьогодні Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку не має достатньо людських ресурсів для забезпечення нагляду за виконанням усіх зазначених вимог, до того ж це питання не розглядається як пріоритетне завдання.

Виходячи з усього вищесказаного, можна зробити висновок, що, по-перше, через відсутність належного збалансованого законодавства у сфері рейтингування банків на сьогоднішній день існує багато невизначених моментів, що стосуються статусу, порядку створення та засад діяльності інформаційних рейтингових агентств. По-друге, законодавство щодо правил поширення інформації не відповідає міжнародним нормам та у деяких ситуаціях не гарантує збереження банківської таємниці. По-третє, не існує авторської методики, розробленої та затвердженої НБУ, яка б могла забезпечити об'єктивне формування рейтингів. Через це рейтингові агентства можуть самостійно обирати методики із створених закордонними фахівцями або створювати свої власні методики, і при цьому результати не завжди можна вважати вірними. Тож зрозуміло, чому рейтингова оцінка, призначена банку українським рейтинговим агентством, не визнається за кордоном.

Очевидно, для того щоб уникнути всіх цих проблем, необхідно створити належну законодавчу базу для здійснення рейтингування, але на сьогоднішній день навіть не робляться спроби у цьому напрямку.

Наук. керівн. Сергієнко В. В.

Література: 1. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 7 грудня 2000 р. № 2121-14 із змінами та доповненнями станом на 18.12.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>. 2. Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні : Закон України від 30 жовтня 1996 р. № 448/96-вр із змінами та доповненнями станом на 08.01.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/448/96-%D0%B2%D1%80>. 3. Про схвалення Концепції створення системи рейтингової оцінки регіонів, галузей національної економіки, суб'єктів господарювання : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2004 р. № 208-р із змінами та доповненнями станом на 05.05.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/208-2004-%D1%80>. 4. Про схвалення Методичних рекомендацій Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку щодо створення та розвитку незалежних інформаційних та рейтингових агентств, що спеціалізуються на наданні інформаційних послуг на фондовому ринку України : Рішення Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 31 серпня 2004 р. № 370 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KML04477.html. 5. Посилення сектору фінансових послуг України : Проект ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rurik.com.ua/documents/legislation/Regulation%20of%20Credit%20Rating%20Agencies_Ukr.pdf.

УДК 331.101.3:349.2

Чуйко М. А.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Аннотация. Рассмотрены правовые аспекты мотивации работников на украинских фирмах, а также их влияние на эффективность труда работников.

Анотація. Розглянуто правові аспекти мотивації робітників на українських фірмах та їх вплив на ефективність праці працівників.

Annotation. The legal aspects of employee motivation in the Ukrainian companies and how they affect the efficiency of employees have been considered.

Ключевые слова: трудоустройство, мотивация работников, материальная заинтересованность, социальные льготы.

В современном менеджменте все более значимую роль приобретают мотивационные аспекты. Актуальность данной темы состоит в том, что мотивация труда является одним из наиболее важных средств оптимального использования ресурсов организации.

Цель данной статьи – исследовать сущность мотивации работников и предложить более эффективные формы поощрения.

Посредством стимулирования труда персонала вероятность получения результата и прибыльности организации возрастает в значительной степени. Так, большинство предпринимателей, которые используют труд наемных работников, закономерно стремятся к тому, чтобы этот труд был добросовестным, производительным и эффективным. В этой связи формирование у работников подлинной заинтересованности в конкретной работе и надлежащего отношения к ней по-прежнему остается для работодателей одной из наиболее актуальных задач [1].

Поскольку трудовые правоотношения между работником и работодателем являются предметом правового регулирования, грамотное использование юридических средств при формировании систем стимулирования работников приобретает для работодателей немаловажное значение.

В свете тех познавательных задач, которые должна решать психосоциология права, мотивация может быть разделена на правовую и неправовую. В первом случае это совокупность конструктивных моральных и психологических противоречий, динамика возникновения, развертывания и разрешения которых обеспечивает, в конечном счете, соблюдение личностью норм и законов права [2].



Материальная заинтересованность – один из основных общечеловеческих стимулов трудовой активности. Что касается правового регулирования, то наиболее сложными являются вопросы установления, применения и изменения систем оплаты труда, причем как у работодателя в целом, так и в отношении конкретного работника в частности. В соответствии с КЗоТ все надбавки к заработной плате предусмотрены в коллективном договоре.

В Кодексе законов о труде Украины (КЗоТ) есть только общие нормы использования поощрений. Например, статья 143 КЗоТ указывает, что к сотрудникам организаций, учреждений, предприятий могут применяться различные поощрения, указанные в правилах внутреннего трудового распорядка, установленных трудовым коллективом. Другой закон указывает на то, что в коллективном договоре есть взаимные обязательства сторон, касающиеся оплаты труда и нормирования, установления системы, формы, размеров зарплаты и иных выплат (премий, надбавок и т. д.).

Согласно статье 144 КЗоТ работникам, добросовестно и успешно выполняющим свои обязанности, льготы и преимущества в области жилищно-бытового и социально-культурного обслуживания предоставляются в первую очередь (улучшение жилищных условий, путевки в дома отдыха и санатории и т. д.). Эти работники имеют также преимущество при продвижении по службе. Статья 145 КЗоТ устанавливает, что за выдающиеся трудовые заслуги сотрудники представляются к поощрению в вышестоящие органы, к награждению орденами, почетными грамотами, медалями и присвоению почетных званий [3]. Таким образом, некоторые поощрения для отдельных категорий работников могут назначаться специальными нормативными актами.

Что касается неправовой мотивации, то она имеет деструктивную и асоциальную направленность.

Как правило, стимулирование работников осуществляется по таким направлениям, как оплата труда, дополнительные социальные гарантии и льготы (253 – 256 статьи КЗоТ Украины), бытовое обслуживание и обучение. Этот подход представляется вполне естественным, так как учитывает основные интересы работника в трудовых отношениях.

В КЗоТ существуют статьи и об организации условий труда работника (статьи 153 – 173). В соответствии с трудовым законодательством работники, работающие во вредных условиях труда, имеют право на спецодежду, мыло, молоко и лечебно-профилактическое питание, перерывы, медицинское обследование, а также работники горячих цехов должны быть обеспечены газированной соленой водой [3].

Современное трудовое законодательство Украины, устанавливая минимальный набор прав работников и уровень гарантий для них, позволяет участникам трудовых отношений дополнить этот минимум. Такая возможность возникает благодаря сочетанию методов централизованного (государственного), договорного и локального нормативного регулирования.

В соответствии со статьей 9 КЗоТ Украины, договорные условия в сфере труда, ухудшающие состояние работников по сравнению с законодательством Украины о труде, являются не действительными. Также, согласно статье 9-1 КЗоТ Украины, предприятие может материально поощрять работников медицинских, детских, культурно-образовательных, учебных и спортивных заведений, организаций гражданского питания и организаций, которые обслуживают трудовой коллектив и не входят в его состав [1].

Применение материальных и моральных поощрений сотрудников способствует стимулированию обеих сторон трудовых отношений. Когда работник знает, что он будет не только наказан, если совершит ошибку, но и награжден, если будет выполнять работу добросовестно, старается повысить эффективность своей работы, квалификацию, чем принесет пользу компании, в которой работает. Но это работает только в случае, когда собственник предприятия на самом деле готов поощрять работника, а не только демонстрировать намерение это сделать. Ему нужно внимательно относиться к составлению внутренних документов организации, регламентирующих поощрения, их порядок, размер и условия применения.

Чем понятнее и подробнее прописаны нормы, тем больше доверия будет между ним и работниками компании, тем меньше недоразумений и больше пользы от применения поощрений [4].

Следовательно, предприятия Украины, руководствуясь действующим законодательством, могут своих работников мотивировать путем применения поощрений, в том числе и материальных, а также создания благоприятной психологической атмосферы на рабочем месте, что является немаловажным на рынке труда и приведет к повышению его производительности. К сожалению, не все предприятия действуют в соответствии с законодательством или вообще не используют мотивацию труда.

Научн. рук. Быба Н. Н.

Литература: 1. Оплата труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hrmonitor.ru>. 2. Бачинин В. А. Социология [Электронный ресурс] / Бачинин В. А. – Режим доступа : <http://pidruchniki.ws>. 3. Кодекс законов о труде Украины. – Х. : Парус, 2008. – 128 с. 4. Лига-закон [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://search.ligazakon.ua/>.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЩОДО БЕЗГОТІВКОВОЇ ФОРМИ РОЗРАХУНКІВ

Анотація. Проаналізовано діючу ситуацію на ринку безготівкових розрахунків, досліджено нормативно-правову базу регулювання відносин щодо надання банками послуг із користування банківськими автоматами самообслуговування (далі – банкомат), проведено аналіз на адекватність та доцільність безкоштовної видачі готівки з банкомату та здійснені порівняння із загальносвітовими аспектами вирішення даної проблеми, наведено власні пропозиції щодо врегулювання даного питання.

Аннотация. Проанализирована действующая ситуация на рынке безналичных расчетов, исследована нормативно-правовая база регулирования отношений относительно предоставления банками услуг по использованию банковских автоматов самообслуживания (далее – банкомат), проведен анализ на адекватность и целесообразность бесплатной выдачи наличности из банкомата и осуществлено сравнение с общемировыми аспектами решения данной проблемы, приведены собственные предложения относительно урегулирования данного вопроса.

Annotation. The existing situation in the cashless payments market is analyzed, the regulatory - legal framework of governing relations on the subject of bank's services of using bank self-service machines (hereinafter – the ATM) is investigated, the adequacy and appropriateness of issuing free cash from an ATM analysis comparing with global aspects of solving this problem is carried out, own suggestions of this issue regulation are set.

Ключові слова: банківський інтерчейндж, банкомат, тіньовий оборот готівки.

Згідно зі статтею 17 Конституції України, забезпечення економічної та інформаційної безпеки є найважливішою функцією держави [1]. Реалізація даної функції лежить на відповідних державних органах, що діють у межах відведеної їм компетенції. У першу чергу, ця функція спрямована на забезпечення фінансової стабільності держави та потребує жорсткого контролю за обігом коштів. З метою забезпечення контролю за фінансовими потоками на Україні державними органами проводиться ряд заходів щодо зменшення готівкової форми взаєморозрахунків. Ці заходи дозволяють не тільки економити грошові кошти, направлені на їх емісію, але й дозволяють вирішити проблему виводу з тіні економіки країни.

Розрахунки з використанням готівки дорого обходяться не тільки з точки зору випуску нових купюр, утримання персоналу та обміну старих купюр на нові, але і з точки зору збільшення тіньового обороту готівки. Світовий досвід показує, що базою для функціонування тіньової економіки зазвичай слугує надмірно велика питома вага готівки у загальній структурі грошової маси. У свою чергу держави, у котрих недостатньо розвинений безготівковий оборот, також характеризуються великими масштабами тіньового сектору та постійним його збільшенням.

Проблемами регулювання відносин, пов'язаних із безготівковою формою розрахунків, займалися провідні юристи, фінансисти та банкіри України, а саме: Внукова Н. М. [2], Єфанова Є. Ю. [3], Пиріг С. О. [4]. Увага авторів спрямована на правове та економічне висвітлення даного питання, власні ідеї та пропозиції, сформовані без посилання на існуючі нормативно-правові акти, які регулюють безготівкові розрахунки.

Однією з проблем забезпечення зменшення питомої ваги готівки в обігу є низький рівень оснащення зчитувачами пристроями торговельних точок та підприємств, що, у свою чергу, породжує цілий ряд правопорушень, пов'язаних із порушенням фінансової дисципліни.

Так, якщо у розвинених країнах із ринковою економікою частка готівки складає 5 – 7 % [5; 6], то в Україні питома вага найліквіднішої частини грошової маси вже сягнула 30,54 % [7], що, на думку автора, суттєво впливає не тільки на обслуговування наявності в обігу готівки, але і на формування державного бюджету. Відстежування видачі готівки окремим фізичним чи юридичним особам практично неможливе. Тож одним із можливих та перспективних способів вирішення проблеми зменшення обсягів готівкового обігу і, отже, покращення моніторингу незаконних операцій із грошовими коштами є створення ефективної автоматизованої системи безготівкових розрахунків.

У той же час слід зазначити, що фінансові установи, покликані здійснювати фінансові операції, не зацікавлені у зменшенні питомої ваги готівкових коштів і самі підштовхують клієнтів до здійснення правопорушень стосовно чинного законодавства, зокрема у здійсненні взаєморозрахунків у безготівковій формі.



У більшості банків відсутня плата за видачу готівки, але деякі банки, наприклад ПриватБанк та банк "НАДРА", знімають навіть у своїх клієнтів 1 % від суми транзакції. З точки зору законодавства у даному випадку немає порушення, адже згідно з Цивільним кодексом України, клієнт зобов'язаний сплатити плату за виконання банком операцій за рахунком клієнта, якщо це встановлено договором [8], тобто клієнт при виборі банку повинен оговорювати та якомога краще читати умови договору та звертати увагу на примітки, вказані у ньому.

Якщо ж клієнт банку бажає зняти грошові кошти з банкомату, відмінного від його банку-еквайра, то сплата за зняття готівки буде дорівнювати не менше ніж сума банківського інтерчейнджу (1 % від суми операції + 3 грн). І клієнт, котрому був "нав'язаний" банк за заробітною програмою, при знятті готівки не у "своєму" банку несе великі втрати, адже якщо середня заробітна плата на даний момент становить 2798 грн, то втрати працівника складуть щонайменше 31 гривню. Тому кількість незадоволених працівників зростає, що, у свою чергу, породжує певну незручність та незадоволеність клієнта при отриманні заробітної плати з електронного рахунку. Так, інтереси держави, фінансової установи та клієнта не збігаються, що створює певну недовіру до системи безготівкового розрахунку.

На даний момент підготовлено законопроект, згідно з яким вносяться зміни до закону "Про банки та банківську діяльність" [9], а саме доповнення у статті 55: "Банкам забороняється стягувати з клієнтів або роботодавців комісійну винагороду при зарахуванні заробітної платні на поточні рахунки клієнтів та здійснювати безкоштовну видачу готівкових коштів з поточних рахунків у межах власних коштів клієнта в банкоматах банку-емітента та інших банків на території України".

Ці зміни зроблять банківську систему в цілому і користування платіжними картками зокрема значно привабливішими для українських громадян. У середньо- та довгостроковій перспективі це має сприяти розвитку банківського сектору та української економіки в цілому. Законопроект уже вдруге буде розглянуто, адже банки ні в якому разі не розглядають відмову від банківського інтерчейнджу, обґрунтовуючи свої дії із зняття комісії витратами за обслуговування банкоматів. Так, за офіційними даними, обслуговування одного банкомату обходиться банку в 107 842,05 грн в рік.

Оскільки законопроект про зміни ставки банківського інтерчейнджу не набув дії, банки самостійно вирішують, яку комісію стягувати із своїх клієнтів. На погляд автора, вона буде пропорційна обсягу ринку кожного з банків.

Що стосується оптимальної кількості банкоматів, нормативно закріплена кількість відсутня, але банки визначають "золоту середину", яка дорівнює одному банкомату на 1000 клієнтів банку. На основі даних НБУ про кількість банкоматів та платіжних карток, емітованих банками [10], можна вирахувати недостачу та перебільшення банкоматів і витрати банків стосовно цих положень. На даний момент ПАТ КБ ПриватБанк та ОЩАДБАНК єдині, за якими рахується недостача кількості банкоматів у розрахунку на 1000 клієнтів, усі інші банки мають надмірну кількість банкоматів, на думку автора, це викликано спробою залучення нових клієнтів за допомогою розширення інфраструктури обслуговування.

Існують лише деякі країни (Швеція, Ірландія, Нідерланди), які обмежили стягнення комісії при знятті коштів через "свій" або "чужий" банкомат. У Болгарії, Чехії, Данії, Фінляндії, Германії (частково), Угорщині, Ірландії, Норвегії, Румунії, Росії, Словачії, Іспанії (частково) комісії стягуються як у "своїх", так і "чужих" банкоматах. Тому, розглядаючи відношення до даного питання з точки зору банківських структур та клієнтів, можна визначити, що ні перша, ні друга сторони не виступають ініціаторами порушення питання відміни сплати комісії.

Проаналізувавши ситуацію безготівкового обороту на території України, причини виникнення тінізації, створення шляхів покращення обслуговування клієнтів за рахунок розвитку інфраструктури та розгляду питання про доцільність відміни банківського інтерчейнджу, можна зробити такі висновки: нормативно-правове регулювання даного питання знаходиться у стадії доповнення положень для покращення здійснення операцій з точки зору клієнта, допоки дані положення визначаються та набувають чинності, кількість тінізованих грошових коштів постійно зростає, отже, слід прискорити прийняття рішень відносно законодавчих актів, зокрема регулювання зарплатних проектів безготівковим способом.

Наук. керівн. Сергієнко В. В.

Література: 1. Конституція України 28.06.1996 № 254к/96-ВР : тлумачення від 25.01.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. 2. Внукова Н. М. Управління розвитком платіжних інструментів у банку [Електронний ресурс] / Внукова Н. М. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Fkd/2009_1/R1/8.pdf. 3. Ефанова Е. Ю. Управление доходностью коммерческого банка на основе системы безналичных расчетов [Электронный ресурс] / Ефанова Е. Ю. – Режим доступа : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/vddma/2006-1e6/06MAVSBP.pdf>. 4. Пиріг С. О. Платіжні системи / Пиріг С. О.– К. : Генеза, 2008. – 153 с. 5. Колесніченко В. Ф. Гроші та кредит : навчальний посібник / Колесніченко В. Ф. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2007. – 432 с. 6. Ільницька Н. Аналіз світового ринку електронних грошей / Н. Ільницька // Вісник НБУ. – 2010. – № 5. – С. 31–36. 7. Макроекономічні показники в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://macrostat.nm.ru/Stat/m0.htm>. 8. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV із змінами та доповненнями станом на 19.01.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. 9. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 7 грудня 2000 р. № 2121-14 із змінами та доповненнями станом на 18.12.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>. 10. Офіційний сайт Національного банку України. – Режим доступу : <http://bank.gov.ua>.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто основні нормативно-правові акти, які регулюють механізм державно-приватного партнерства в Україні. Визначено головні недоліки Закону "Про державно-приватне партнерство".

Аннотация. Рассмотрены основные нормативно-правовые акты, которые регулируют механизм государственно-частного партнерства в Украине. Определены главные недостатки Закона "О государственно-частном партнерстве".

Annotation. In the article basic regulatory-law acts that regulate the public-private partnership mechanism are examined. Main disadvantages of the Law "About public-private partnership" are determined.

Ключові слова: державно-приватне партнерство, інвестиційний проект, конкурс, законодавче забезпечення.

Відповідно до Конституції України, держава в особі державних органів повинна забезпечити гідне людині існування, яке виявляється у створенні сприятливих умов щодо реалізації основних критеріїв її життєзабезпечення. Тому на сьогодні здійснення суспільно значущих проектів є пріоритетним завданням уряду, спрямованим на дотримання положень Конституції. Проте однією з проблем виконання подібних проектів є значний дефіцит джерел фінансування, які не завжди є в наявності у держави. У світовій практиці варіантом вирішення цієї проблеми є впровадження механізму державно-приватного партнерства. У зв'язку з цим успішність функціонування державно-приватного партнерства потребує збалансованої і чіткої законодавчої бази. Прийнятий 01.07.2010 р. Закон України [1] достатньою мірою не з'ясував механізм діяльності та існування державно-приватного партнерства, а лише акумулював додаткові проблеми та хвилю дорікань і зауважень. Таким чином, наявна правова основа діяльності та існування державно-приватного партнерства не є досконалою і потребує всебічного аналізу, що і зумовлює актуальність обраної теми.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій та законодавче регулювання механізму державно-приватного партнерства розглянуті у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: В. Ребока [1], Сиротюка О. Д. [2], Н. Доценко-Білоус [3], Г. Знаменського [4] та ін.

Аналізуючи положення Закону України "Про державно-приватне партнерство" та його порівняння з іншими нормативно-правовими актами, що регулюють окремі аспекти взаємодії держави та бізнесових структур, можливо висловити думку, що його основні положення потребують подальшого вдосконалення.

Таким чином, метою даного дослідження є всебічний порівняльний аналіз Закону України "Про державно-приватне партнерство", виявлення його недоліків та окреслення пропозицій щодо їх вирішення, що дасть можливість у подальшому вдосконалити механізм діяльності державно-приватного партнерства в Україні з урахуванням світової практики.

Реалізація поставленої мети передбачає вирішення таких конкретних дослідницьких завдань: на підставі аналізу виявити недоліки Закону та протиріччя окремих його положень з існуючими нормативно-правовими актами та запропонувати шляхи розв'язання визначених проблем.

Закон України "Про державно-приватне партнерство" від 01.07.2010 р. визначає організаційно-правові засади взаємодії державних партнерів з приватними партнерами та основні принципи державно-приватного партнерства на договірній основі [5]. Для забезпечення дотримання визначених Законом принципів (ст. 3): рівності партнерів, заборони будь-якої дискримінації прав партнерів, узгодження інтересів з метою отримання взаємної вигоди, справедливого розподілу ризиків – документ передбачає можливість регулювання деяких недостатньо вдосконалених аспектів механізму функціонування державно-приватного партнерства на підставі підзаконних нормативно-правових актів, тому, відповідно до реалізації Закону України, Кабінет Міністрів прийняв: Постанову "Методика виявлення ризиків, пов'язаних з державно-приватним партнерством, їх оцінки та визначення форми управління ними" від 16.02.2011 року; Постанову "Порядок надання державної підтримки здійсненню державно-приватного партнерства" від 17.03.2011 року; Постанову "Порядок проведення конкурсу з визначення приватного партнера для здійснення державно-приватного партнерства щодо об'єктів державної, комунальної власності та об'єктів, які належать Автономній Рес-



публіці Крим" від 11.04.2011 року; Постанову "Порядок проведення аналізу ефективності здійснення державно-приватного партнерства" від 11.04.2011 року, які доурегулювали деякі проблеми, не враховані Законом.

Проте комплекс нормативно-правових актів, прийнятих Кабінетом Міністрів України, не вирішує всі можливі проблеми, які виникають при впровадженні та реалізації проєктів на основі державно-приватного партнерства.

До головних недоліків Закону "Про державно-приватне партнерство" можна віднести:

- некоректність терміна "державно-приватне партнерство" [4]. Термін "державно-приватне партнерство" не є коректним, адже за Конституцією України проголошується рівний розвиток і захист всіх форм власності. Отже, обмеження у вигляді взаємодії капіталу державного та приватного секторів суперечить Основному Закону;

- відсутність вимог до статусу приватного партнера [3]. Згідно з Законом, не розглядається статус приватного партнера і його досвід у реалізації подібних проєктів, тобто приватним партнером може бути будь-яке новостворене підприємство, яке може найоптимальніше профінансувати проєкт. На роль приватного партнера може претендувати навіть спільна діяльність без створення юридичної особи;

- невизначеність мети державно-приватного партнерства, мети та переваг, які отримає приватний партнер від участі у державно-приватному партнерстві [3]. Закон не містить визначення мети державно-приватного партнерства і не розкриває основні привілеї приватного партнера. Якщо припустити, що приватного інвестора цікавить отримання прибутку, прав власності на державне майно або розширення інвестиційних можливостей, то досягнення цих цілей за допомогою державно-приватного партнерства є досить проблематичним.

По-перше, державно-приватне партнерство і отримання прибутку не можуть розглядатися як взаємодоповнюючі процеси. Органам державної влади та місцевого самоврядування не може бути привласнений статус суб'єкта господарювання відповідно до ст. 8 Господарського кодексу України. Отже, враховуючи те, що державний партнер не може розглядатися як суб'єкт господарювання, метою державно-приватного партнерства автоматично не можна вважати отримання прибутку.

По-друге, отримання прав власності на майно у процесі державно-приватного партнерства виключається априорі, бо державно-приватне партнерство не є способом роздержавлення. До того ж, ст. 7 Закону "Про державно-приватне партнерство" виключає можливість придбання бізнесовими структурами прав власності на об'єкти, добудовані чи реконструйовані в процесі державно-приватного партнерства.

По-третє, розширення інвестиційних можливостей також має різноманітні варіанти тлумачення. З одного боку, державно-приватне партнерство гарантує певні поступки приватному партнерові у вигляді неаукціонного отримання прав на земельну ділянку, відповідно до ст. 134 Земельного кодексу, з іншого – виникає низка проблем: орендна плата, неможливість будувати на орендованій землі об'єкти приватної власності; відшкодування витрат державного партнера на розробку документації з землеустрою та експертизу, тобто, чи можливе розширення інвестиційних можливостей за таких умов, є питанням;

- виходячи з вищевказаного, державно-приватне партнерство не може бути визнане як різновид інвестиційної діяльності [3];

- протиріччя у визначенні поняття довгостроковості державно-приватного партнерства [2; 3]. Визначення довгостроковості (5 – 50 років) як термінової ознаки державно-приватного партнерства суперечить Закону України про концесії [6], згідно з яким укладання концесійного договору можливе на період від 10 до 50 років при умові виконання положень, закріплених у договорі. Концесійний договір – основна форма реалізації державно-приватного партнерства. Отже, плутанина у мінімальних строках створює додаткові складнощі у розумінні та впровадженні Закону;

- єдина форма реалізації державно-приватного партнерства – договори. Закон передбачає обмеження форми впровадження державно-приватного партнерства лише формою договору. Це є досить суттєвим гальмуючим моментом, адже досвід Західної Європи передбачає ширший механізм, що допускає використання різних фінансових інструментів, інститутів, а також організаційно-правових об'єднань;

- виділення у двох розділах процедури проведення конкурсу навіть з одним учасником [3]. Подібна підвищена увага до одного аспекту при повному ігноруванні інших є невиправданою;

- відсутність конкретних джерел фінансування проєктів на умовах державно-приватного партнерства.

Якщо розглядати Постанови КМУ, то Порядок проведення конкурсу є також недосконалим. Ним не визначено термін подання Міністерством свого висновку до органу, уповноваженого КМУ на прийняття рішення про надання державної підтримки, та термін прийняття КМУ або органом, уповноваженим ним, рішення про надання підтримки. До того ж, на сьогодні бюджет не передбачає витрат, пов'язаних із наданням підтримки при механізмі державно-приватного партнерства, а ці кошти повинні бути передбачені згідно з Постановою.

Для розв'язання виявлених у процесі аналізу недоліків правового регулювання механізму існування та функціонування державно-приватного партнерства можна запропонувати такі варіанти:

- використовувати термін "публічно-приватне партнерство", який є розповсюдженим у більшості європейських країн замість терміна "державно-приватне партнерство";

- чітко визначити статус приватного партнера і додати до суб'єктів державно-приватного партнерства у якості приватних партнерів благодійні товариства та інші неприбуткові організації;



- прописати можливі переваги, які отримає приватний партнер від участі у державно-приватному партнерстві, задля підвищення інвестиційної привабливості проекту;
 - розширити форми впровадження державно-приватного партнерства, наприклад використовувати об'єднання підприємств різної форми власності на основі спільних інтересів – у цьому випадку держава має можливість залучити додатковий капітал та не зловживати гарантіями за допомогою випуску фінансових інструментів;
 - у якості конкретного джерела фінансування використовувати механізм проектного фінансування за участі банківської системи;
 - чітко визначити термін прийняття рішення про надання державної підтримки, внести корективи до бюджету, пов'язані з виділенням коштів на надання державної підтримки.
- Отже, законодавче забезпечення державно-приватного партнерства є недосконалим та потребує подальшої переробки. Є два варіанти можливого розвитку нормативно-правової бази щодо державно-приватного партнерства. Перший – скасування Закону "Про державно-приватне партнерство" і більш повне використання Господарського кодексу та Законів "Про Концесії", "Про оренду державного й комунального майна", "Про управління об'єктами державної власності" тощо. Другий – оновлення та доопрацювання Закону "Про державно-приватне партнерство" з розв'язанням усіх виявлених протиріч.

Наук. керівн. Сергієнко В. В.

Література: 1. Ребок В. Державно-приватне партнерство в Україні : підручник / В. Ребок. – К. : Арзінгер, 2009. – 176 с. 2. Сиротюк О. Д. Формування правових засад державно-приватного партнерства: теоретичні проблеми становлення та розвитку [Електронний ресурс] / О. Д. Сиротюк. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Yurpro/2010_1/110-119.pdf. 3. Доценко-Білоус Н. О. Чи потрібен державі партнер [Електронний ресурс] / Н. О. Доценко-Білоус. – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/columns/2011/10/6/300711/>. 4. Знаменський Г. Л. Державно-приватне партнерство : український варіант / Г. Л. Знаменський // Юридичний вісник України. – 2009. – № 39(743). – С. 5–9. 5. Про державно-приватне партнерство : Закон України від 01.07.2010 р. № 2404-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 40. – С.524. 6. Про концесії : Закон України від 16.07.1999 р. № 997-XIV зі змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 41. – С.342.

УДК 331.105.44

Кілюшик С. П.

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

РОЛЬ ПРОФСПІЛОК У СУЧАСНОМУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Анотація. Присвячено проблемі розвитку та ролі профспілок у соціально-економічному розвитку суспільства. Розглянуто актуальність існування та діяльності профспілок в Україні. Проведено аналіз проекту нового Кодексу законів про працю як правової бази профспілок України, можливих шляхів подолання проблем в їх діяльності.

Аннотация. Посвящено проблеме развития и роли профсоюзов в социально-экономическом развитии общества. Рассмотрена актуальность существования и деятельности профсоюзов. Проведен анализ проекта нового Кодекса законов о труде как правовой базы профсоюзов Украины, возможных путей решения проблем в их деятельности.

Annotation. The work is devoted to development and role of trade unions in social and economic development. We consider the existence and relevance of unions in Ukraine. The analysis of the new Labour Code draft, as the legal basis of trade unions of Ukraine, possible ways of overcoming problems in their activities was carried out.

Ключові слова: профспілки, Федерація профспілок України, Кодекс законів про працю.

Актуальність роботи полягає в тому, що із внесенням змін до нового проекту Кодексу законів про працю, який є однією із правових гарантій прав профспілок в Україні, постає проблема вирішення суперечливих питань, пов'язаних із діяльністю профспілок в Україні.



Мета дослідження – проаналізувати новий проект Кодексу законів про працю, визначити основні відмінності нового проекту від старого КЗпП, загострити увагу на необхідності існування профспілок та підтримці їх з боку суспільства.

Профспілки – важливий інститут громадянського суспільства, який захищає права і свободи громадян у сфері трудових відносин. Роль профспілок усе більше набуває особливо важливого значення в умовах становлення демократії та розвитку ринкової економіки в нашій країні. Створення потужних впливових профспілок, які здатні ефективно відстоювати інтереси працівників, є одним із невід’ємних атрибутів цивілізованої держави. А саме такою державою і прагне стати Україна. Сучасний профспілковий рух в Україні перебуває на складному етапі становлення та пошуку свого місця в складній системі нових соціально-економічних, політичних відносин.

Після проголошення незалежності України 6 жовтня 1990 року створено Федерацію незалежних профспілок України (ФПУ), яка стала правонаступницею Української республіканської ради профспілок. Декларацію про заснування Федерації підписали 25 республіканських галузевих профспілок та 24 регіональних міжсоюзних профоб’єднань.

На сьогоднішній день в Україні нараховується понад 8 мільйонів членів профспілок. До складу ФПУ входить 42 всеукраїнські профспілки і 27 територіальних об’єднань організацій профспілок [1].

У цілому по Україні у співвідношенні кількості первинних профспілкових організацій до чисельності членів профспілок у тис. осіб найвищі показники мають Донецька (8762/1311,9) та Дніпропетровська (7711/967,6) області. І це говорить про те, що розвиток профспілкових організацій перебуває в цих регіонах на високому рівні. Дещо поступаються їм у показниках Харківська (7064/757,3), Луганська (5918/632,1) та Запорізька (4978/517,5) області [2].

Мета їх діяльності в Україні є надзвичайно важливою з питань вираження, представлення інтересів та захисту прав організацій, а саме членів ФПУ, координації їх колективних дій, представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх організаціями й об’єднаннями, а також з іншими об’єднаннями громадян.

Згідно зі ст. 36 Конституції, громадяни мають право на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Таким чином, можна сказати, що право на створення профспілок є однією з основних громадянських свобод, а профспілки гарантують правовий захист трудящих. Як правило, необхідно мати досконалу та гнучку правову базу, яка зможе гарантувати безпосередність вирішення конфліктних питань у сфері відносин між працівниками та роботодавцями та забезпечуватиме стабільну діяльність профспілок. Однією з найгостріших проблем у цьому питанні є новий проект Кодексу законів про працю України (КЗпП).

Якщо порівнювати діючий КЗпП з проектом нового кодексу, то, звісно, існують деякі розбіжності, зокрема стосовно профспілок.

По-перше, відсутність у проекті Трудового кодексу спеціального розділу, присвяченого профспілкам. Досить часто висловлюються критичні зауваження з цього приводу. Дійсно, із проекту Трудового кодексу повністю вилучено розділ XVI теперішнього КЗпП "Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників". Серед вилучених опинилися такі права: на участь у розслідуванні нещасних випадків та в роботі комісії з питань охорони (ч. 1 ст. 247 КЗпП); на отримання від роботодавця приміщення для роботи та проведення зборів працівників з обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом і охороною, якщо це передбачено колективним договором (ч. 2 ст. 249 КЗпП) та ін. Однак на практиці отримати вищезазначені права "незалежним" профспілкам доволі складно. Проте автори законопроекту стверджують, що всі ці права насправді ніхто не відбирав. Усі вони збережені у Розділі IV "Гарантії прав профспілок" Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (1999), чинність якого продовжується з прийняттям Трудового кодексу України. З іншого боку, профспілкові активісти пророкують несприятливі наслідки з таких міркувань. Суди, вирішуючи спори між роботодавцем і профспілкою, приймають рішення, ґрунтуючись на трудовому законодавстві та, у першу чергу, кодифікованому акті. Закон про профспілки, по суті, є законом про об’єднання громадян. З прийняттям Трудового кодексу у суддів з’явиться ще один аргумент проти використання Закону про профспілки – ТКУ прийнято пізніше.

Крім того, відкривається можливість для роботодавця самому встановлювати норми, а не підписувати колективний договір. Роботодавець має право приймати нормативні акти у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень" (ч. 1 ст. 13 КЗпП) [3]. Роботодавцеві буде вигідніше видавати нормативні акти роботодавця, а не колективний договір, бо їх можна прийняти в односторонньому порядку і за їх порушення не передбачена відповідальність. Сама можливість прийняття колективного договору в односторонньому порядку суперечить здоровому глузду і практиці трудового права. Норма буде стимулювати роботодавця чинити тиск на профспілку [3 – 5].

Ефективна робота профспілок із захисту соціально-економічних та трудових прав громадян неможлива без сприйняття профспілок як рівноправної сторони соціального партнерства, і для цього, безумовно, необхідно вживати заходів.

Отже, однією із вагомих передумов здобуття соціальної злагоди в суспільстві, необхідної для економічного розвитку, є наявність сильних і незалежних профспілок. Дуже важливим також є те, щоб організації трудящих були демократичними і достатньо представницькими, а також ви-



знання державою законності діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, адекватне ставлення до них роботодавців, суспільства в цілому. У цьому переконує світовий досвід.

Також, на думку автора, необхідним є втручання Міністерства освіти та науки, молоді та спорту України, Державного комітету інформаційної політики телебачення та радіомовлення України, які разом із профспілками зможуть запровадити учнівські конкурси, олімпіади з тематики профспілкового руху в Україні, ролі та значимості профспілок у захисті прав громадян нашої держави.

Безумовно, для зміцнення позицій профспілок в Україні необхідно інформувати населення з питань сутності, форм та результатів їх діяльності. Необхідно включити відповідні розділи до курсів "Основ правознавства", "Держава і право" тощо, щоб формувати у молоді повне враження про соціальне партнерство та їх роль у захисті соціально-економічних і, безперечно, трудових прав громадян.

Саме завдяки обізнаності та розумінню громадян сутності діяльності профспілок вони зможуть стати впливовою силою у суспільстві.

Наук. керівн. Перепелиця І. К.

Література: 1. Офіційний веб-портал ФПУ. – Режим доступу : http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=section&id=2&Itemid=4&lang=uk. 2. Газові ринки ЄС і України: проблеми розвитку та інтеграції / Аналітична доповідь Центру Разумкова // Національна безпека і оборона. – 2001. – № 8. 3. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=322-08>. 4. Законопроект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947. 5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=1045-14>.

УДК [711.553.2:681.173] (477.54-25)

Кривенко А. И.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРОБЛЕМА УСТАНОВЛЕНИЯ ПАРКОВОЧНЫХ АВТОМАТОВ В ГОРОДЕ ХАРЬКОВЕ

Аннотация. Проведен анализ проблемы установления парковочных автоматов в городе Харькове и путей ее решения. Выявлены существующие пробелы в действующем законодательстве Украины. Предложены пути решения существующих проблем в этой сфере.

Анотация. Проведено аналіз проблеми встановлення паркувальних автоматів у місті Харківі та шляхів її вирішення. Виявлено існуючі прогалини в чинному законодавстві України. Запропоновано шляхи вирішення існуючих проблем у цій сфері.

Annotation: The analysis of the problem of parking machines establishing in Kharkiv was carried out and ways of solving of this problem were suggested.

Ключевые слова: парковочные автоматы, изменения в законодательстве, парковки в городе.

Парковочные автоматы уже много лет используются во многих странах мира. Такая организация транспортной инфраструктуры обеспечивает экономию бюджетных средств на оплату труда работников платных парковок и экономию времени самих пользователей такими паркоматами.

Учитывая участие Украины в Чемпионате Европы по футболу 2012 года, правительство нашей страны активно занимается развитием социальной инфраструктуры городов Украины. Одним из пунктов благоустройства городов является организация платных парковок, а непосредственно – обязательная установка парковочных автоматов. Поэтому проблема невыполнения распоряжений правительства Украины местными органами самоуправления является актуальной на сегодняшний день.

Целью данной работы является определение причин невыполнения Постановления Кабинета Министров Украины (КМУ) от 3 декабря 2009 г. № 1342 "Об утверждении Правил парковки



транспортных средств" органами местного самоуправления и предложение путей решения этой проблемы.

В Украине с 1 января 2012 года вступили в силу положения, согласно которым платные парковки в городах обязательно должны быть оборудованы парковочными автоматами. Данные нормы были утверждены Постановлением КМУ от 3 декабря 2009 года "Об утверждении Правил парковки транспортных средств" [1].

В соответствии с постановлением, на 1 января 2012 года отведенные площадки для платной парковки обязательно должны быть оборудованы парковочными автоматами из расчета не менее чем один автомат на 10 мест для парковки с обеих сторон вдоль проезжей части улицы, дороги или тротуара. Также на специально оборудованных площадках для платной парковки обязательно должны быть установлены автоматические въездные и выездные терминалы [1].

Согласно такому положению, в Харькове необходимо было установить 183 паркомата, но в городе к 1 января не появилось ни одного парковочного автомата. Более того, в бюджете города на 2012 год не были заложены средства на установление таких автоматов [2].

Учитывая неготовность городов Украины к оборудованию платных парковочных стоянок паркоматами, Постановлением КМУ от 16 января 2012 года № 89 были внесены изменения в правительственное постановление "Об утверждении Правил парковки транспортных средств" от 3 декабря 2009 года № 1342, которыми перенесена с 1 января 2012 года на 1 апреля 2012 года дата вступления в силу положений Правил № 1342 относительно обязательного оборудования парковочными автоматами площадок для платной парковки [3].

Уточнено, что отведенные площадки для платной парковки обязательно должны быть оборудованы парковочными автоматами из расчета не менее одного автомата на 20 мест (ранее – 10 мест) для парковки с обеих сторон вдоль проезжей части улицы, дороги или тротуара.

Таким образом, сейчас в Харькове действуют 72 платные парковки, на которых необходимо установить 91 – 92 паркомата. Об этом 19 января в пресс-центре Харьковского городского совета сообщил директор КП "Харьковпарксервис" Дмитрий Мандриков [4].

При этом 22 февраля этого года на сессии депутатов Харьковского горсовета было принято обращение к КМУ об отмене обязательной установки паркоматов на парковках [2].

Как отмечено в обращении депутатов Харьковского городского совета, стоимость одного паркомата составляет от 10,4 до 50 тысяч гривен в зависимости от комплектации и производителя.

Депутаты считают, что паркоматы можно начать устанавливать только после внесения изменений в законодательство, а именно после установления административной ответственности водителей за нарушение правил парковки.

"Кроме огромной нагрузки на городской бюджет, вокруг паркоматов возникает множество проблем. Это, в частности, разработка и установка программного обеспечения этих аппаратов, подсоединение их к электросети, привлечение специальной охранной фирмы, страхование этого имущества, подготовка специалистов по обслуживанию новой техники, обучение населения правилам пользования паркоматами. Кроме того, действующим законодательством не предусмотрена ответственность для тех водителей, которые отказываются оплатить услугу по парковке", – говорится в обращении [2].

Следовательно, сложившаяся ситуация показывает отсутствие реальных мер наказания за невыполнение местными органами самоуправления постановлений и распоряжений, которые выдаются КМУ и Верховной Радой Украины.

Таким образом, правительству необходимо усовершенствовать законодательную базу, которая обеспечивала бы полное и безоговорочное соблюдение всех нормативно-правовых актов. Среди таких усовершенствований можно выделить:

введение дисциплинарных наказаний для председателей городских советов в случае невыполнения или несвоевременного выполнения нормативно-правовых актов;

создание специальной комиссии при КМУ, которая занималась бы контролем выполнения местными органами самоуправления распоряжений, принятых Кабинетом Министров, касающихся непосредственно благоустройства городов Украины.

Научн. рук. Журнова Е. А.

Литература: 1. Постановление Кабинета Министров Украины № 1342 "Об утверждении Правил парковки транспортных средств" от 3 декабря 2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1342-2009-%D0%BF>. 2. "Харьковский горсовет просит Кабмин отменить установку паркоматов" от 22.02.2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kh.vgorode.ua/news/100944/>. 3. Постановление Кабинета Министров Украины от № 89 "О внесении изменений в постановление КМУ от 03.12.09 г. № 1342" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/89-2012-%D0%BF>. 4. "В Харькове планируют установить 90 парковочных автоматов" от 19.01.2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.city.kharkov.ua/ru/news/u-harkovi-planuyut-ustanoviti-90-parkovalnih-avtomativ-11715.html>.

ПРАВО ПОТРЕБИТЕЛЯ НА ГАРАНТИЙНЫЙ РЕМОНТ

Анотація. Розглянуто проблеми здійснення споживачами права на гарантійний ремонт. Виявлені існуючі прогалини в чинному законодавстві України. Запропоновано шляхи вирішення існуючих проблем у цій сфері.

Annotation. The problems of the consumers right to a warranty repair were considered. The existing gaps in Ukrainian legislation have been revealed and ways to solve these problems were suggested.

Ключевые слова: права потребителя, гарантийный ремонт.

Нередко в нашей жизни случается так, что совсем новые бытовые товары ломаются, не отслужив нам, потребителям, и половины от "обещанной гарантии". Потребителю придется столкнуться в большинстве случаев с массой различных проблем. Ведь магазин-продавец, как правило, отказывается принимать сломанный товар на гарантийный ремонт и отправляет потребителя в сервисный центр, который находит массу отговорок, чтобы отказать потребителю в бесплатном и своевременном ремонте.

Цель данной работы – ознакомить потребителей с гарантийными правами, раскрыть условия проведения гарантийного ремонта.

В соответствии со статьей 680 Гражданского кодекса Украины [1], покупатель имеет право предъявить требование в связи с недостатками товара при условии, что недостатки выявлены в сроки, установленные этой статьей, если другое не установлено договором или законом. Если на товар установлен гарантийный срок, покупатель имеет право предъявить требование в связи с недостатками товара, которые были выявлены на протяжении этого срока. Покупатель имеет право предъявить требование в связи с недостатками товара, на который установленный срок пригодности, если они выявлены на протяжении срока пригодности товара. Если недостатки товара выявлены покупателем после истечения гарантийного срока или срока пригодности, продавец несет ответственность, если покупатель докажет, что недостатки товара возникли до передачи ему товара или по причинам, которые существовали до этого момента.

Аналогичные нормы содержатся в статье 8 Закона Украины "О защите прав потребителей" [2]: потребитель имеет право по своему выбору обратиться с требованием о бесплатном устранении недостатков, то есть о выполнении гарантийного ремонта, либо к продавцу, у которого был приобретен товар, либо к производителю или предприятию, удовлетворяющему эти требования по месту нахождения потребителя. А это значит, что в случае поломки товара в течение гарантийного срока потребителю не нужно, если он сам этого не желает, самостоятельно искать и посещать сервисные центры, мастерские и т. п. Ему достаточно всего лишь обратиться к продавцу с требованием о бесплатном устранении недостатков.

В той же статье 8 Закона Украины "О защите прав потребителей" указано, что при предъявлении потребителем требования о бесплатном устранении недостатков товара они должны быть устранены в течение 14-ти дней со дня предъявления данного требования. За каждый день задержки устранения недостатков свыше установленного срока (14-ть дней) потребителю выплачивается неустойка в размере 1 % стоимости товара. Поэтому, если потребитель не хочет, чтобы гарантийный ремонт затянулся надолго, ему необходимо в своей претензии указать, чтобы выявленные недостатки в товаре были устранены в течение 14 дней, и это очень важно, ведь даже если ремонт и продлится свыше 14 дней, у потребителя будет право получить неустойку.

На время ремонта товара потребитель имеет право в письменной форме потребовать предоставления аналогичного товара надлежащего качества, то есть товара, обладающего теми же основными потребительскими свойствами, что и приобретенный им товар. С этой целью продавец или предприятие, удовлетворяющее требования потребителя (сервисный центр), обязаны создать (иметь) обменный фонд товаров [2].



Если потребитель все же решил обратиться непосредственно в сервисный центр с целью гарантийного ремонта своего товара, то ему следует обращаться в те из них, которые указаны производителем в эксплуатационных документах или сообщенные потребителю при покупке товара. Обращения потребителя к сервисному центру желательно излагать в письменной форме, как и в случае с продавцом.

Условия выполнения работ по гарантийному ремонту регулируются Порядком гарантийного ремонта (обслуживания) или гарантийной замены технически сложных бытовых товаров, утвержденным № 506 [3].

Как показывает практика, чаще всего потребители при устранении недостатков товара сталкиваются с неприятностями, связанными с нарушением исполнителями процедуры приема товара на гарантийный ремонт. Поэтому, для того чтобы обезопасить себя по максимуму от подобного рода неприятностей, потребителю следует знать и не забывать содержание пункта 30 вышеназванного Порядка, в котором такая процедура четко прописана и звучит следующим образом: принимая товар для проведения гарантийного ремонта, исполнитель в присутствии потребителя проверяет потребительские свойства товара, его комплектность, внешний вид, заводской номер, дату изготовления, наличие пломб изготовителя (если они должны быть), гарантийных талонов и устанавливает наличие заявленного потребителем недостатка. Далее, приняв товар на гарантийный ремонт, исполнитель обязан выдать потребителю квитанцию № 7 – гарант. Этот документ должен содержать сведения об организации-исполнителе, наименование и описание товара – марку, модель, заводской номер, внешний вид (наличие или отсутствие царапин, повреждений), цену, дату изготовления, перечень недостатков, дату принятия товара в ремонт и срок выполнения ремонта.

Важно соблюдать права потребителей, потому что именно потребитель в конечном счете – основа процветания экономики страны.

Научн. рук. Кохан В. П.

Литература: 1. Гражданский кодекс Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://search.ligazakon.ua/>. 2. Закон Украины "О защите прав потребителей" от 1 декабря 2005 года N 3161-IV [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1023-12>. 3. Постановление Кабинета Министров Украины от 11 апреля 2002 года № 506 "Об утверждении Порядка гарантийного ремонта (обслуживания) или гарантийной замены технически сложных бытовых товаров" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/>.

Каблучко В. В.

УДК 658.624 :346.54

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБНОВЛЕННЯ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто проблему нормативно-правового забезпечення оновлення продукції в деяких регіонах України.

Анотация. Рассмотрена проблема нормативно-правового обеспечения обновления продукции в некоторых регионах Украины.

Annotation. A problem of normatively legal providing of update of products in some regions of Ukraine is considered.

Ключові слова: продукція, нормативно-правове забезпечення, статистика, інноваційна діяльність.

За даними Європейської статистичної організації "Євростат" [1], проблема оновлення продукції підприємства розглядається у багатьох країнах світу. Тенденції їх розвитку здебільшого співпадають, проте є і відмінності. Але слід зазначити, що кількість підприємств, котрі займаються оновленням, невпинно зростає, зокрема і в Україні.

Законодавство України у сфері інноваційної діяльності базується на Конституції України і складається із законів України "Про інноваційну діяльність", "Про інвестиційну діяльність", "Про на-

© Каблучко В. В., 2012

ISO

"Управління розвитком", №6(127)2012

укову і науково-технічну діяльність", "Про наукову і науково-технічну експертизу", "Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні".

Інноваційна діяльність, як і її базова категорія "інновація", не має однозначного визначення серед науковців, а визначення інноваційної діяльності в законодавстві України не узгоджені між собою. Тому на сьогоднішній день ця проблема є досить актуальною та потребує детального вивчення.

Мета даного дослідження полягає у вивченні проблеми нормативно-правового забезпечення оновлення продукції підприємств.

Вивченню цього питання присвячені праці таких вчених, як : Гусев В. О., Кукурудза І. І., Скрипник А. В. та ін.

Якщо розглянути деякі регіони України – Харківську, Полтавську, Херсонську та Волинську області [2], то можна зробити такі висновки:

з вищеперерахованих до регіонів з добре розвинутою промисловою базою відносять Полтавську та Харківську області, адже саме в даних регіонах ідуть найбільші витрати на інноваційну діяльність підприємств;

існує пряма залежність між обсягами витрат на інновації та впровадженням нових технологічних процесів. Але досить неоднозначно визначено поняття інноваційної діяльності в нормативних актах. Відповідно до Закону України "Про інноваційну діяльність", такими визнаються "нові конкурентоспроможні товари та послуги" [3]. Відповідно до Інструкції №1-інновація за 2007 рік, інноваційною продукцією вважається "ринкове впровадження нового або значно вдосконаленого товару" [4]. Інструкція статистичного спостереження за 2005 рік визначає її як "продукцію, яка протягом останніх трьох років у різній мірі технологічно змінювалася" [5];

обсяги реалізованої інноваційної продукції найбільші в Харківській області – 1 473 365,5 тис. грн, найменші у Волинській області – 295 513,2 тис. грн [2]. Проте, спираючись на нормативні акти, підприємствам досить важко з'ясувати, яку саме продукцію віднести до реалізованої інноваційної. Так, Інструкція № 1 за 2007 рік говорить, що це продукція відвантажена за межі підприємства [4], Інструкція статистичного спостереження за 2005 рік вказує, що це кількість продукції за звітний період протягом останніх трьох років з початку її реалізації [5];

приємно бачити, що підприємства займаються і експортом інноваційної продукції за межі України. Частка таких підприємств у загальній їх кількості не дуже велика – 32, 12, 11, 6 % відповідно [2], але все ж таки це свідчить про високу якість інноваційної продукції цих підприємств, про її здатність конкурувати з продукцією, представленою за кордоном. Проте дані цифри могли бути б іншими, коли б існувало однозначне виділення видів інноваційної продукції. Відповідно до Закону України "Про інноваційну діяльність", виділяють лише інноваційну продукцію [3], в Інструкції № 1-інновація за 2007 рік виділено нову продукцію для ринку та нову продукцію для підприємства [4], в Інструкції статистичного спостереження за 2005 рік визначають продукцію, що зазнала суттєвих технологічних змін або заново впроваджену, вдосконалену продукцію, іншу інноваційну продукцію [5];

більшість підприємств лише оновлює свій власний асортимент, упровадженням виключно нової продукції займається лише їх маленька частина: Харківська обл. – 11 підприємств із 147, Полтавська обл. – 4 із 48, Херсонська обл. – 2 із 25, Волинська обл. – 1 із 23 [2]. Проте і тут не існує чіткої визначеності. Упроваджена продукція, відповідно до Інструкції № 1-інновація, вважається такою, якщо вона або її результат потрапили на ринок [4], в Інструкції статистичного спостереження за 2005 рік зазначається, що виробництво інноваційної продукції вважається освоєним, якщо відпрацьована конструкторська і технологічна документація, освоєне технологічне устаткування, інструмент, технологічне оснащення, необхідне для виробництва цієї продукції, організовано систематичний випуск її згідно з розробленим технологічним процесом [5].

У результаті аналізу правових джерел було встановлено, що існують певні розбіжності в роз'ясненні понять. Такі недоліки значно ускладнюють правильне сприйняття процесу інноваційної діяльності на підприємстві. Тому при заповненні звіту про інноваційну діяльність підприємства можуть надавати не зовсім достовірну інформацію, щоб цього уникнути, рекомендуємо переглянути роз'яснення до Закону України "Про інноваційну діяльність" та Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1.

Загалом можна сказати, що розвиток інновацій у регіонах країни прямо залежить від їх фінансування, а також від існуючої техніко-технологічної та правової бази. Ці фактори пояснюють те, що найбільш розвинутий даний напрямок діяльності в Харківській та Полтавській областях, а повільними темпами розвитку відзначаються Херсонська та Волинська області.

Наук. керівн. Перепелиця І. К.

Література: 1. Eurostat regional yearbook 2010: Introduction. Electronic resource – Режим доступу : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=RY_CH_INTRO_2010. 2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2011. 3. Закон України "Про інноваційну діяльність" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>. 4. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-інновація "Обстеження інноваційної діяльності промислового підприємства" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 5. Інструкція щодо заповнення статистичного спостереження № 1-інновація : статистичний збірник / Державний комітет статистики. – К., 2005. 6. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 : офіц. вид. – К., 2001. 7. Гусев В. О. Державна інноваційна політика як засіб розвитку національної економіки : навч. посібн. / В. О. Гусев. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 60 с. 8. Кукурудза І. І. Інноваційна діяльність в регіоні: стан, проблеми, перспективи / І. І. Кукурудза // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 1. – С. 67–70. 9. Скрипник А. В. Інноваційні перспективи України / А. В. Скрипник // Фінанси України. – 2008. – № 5. – С. 103–114.



Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Рассмотрены понятие "инновация" и регулирование инновационной деятельности законодательными актами Украины.

Анотація. Розглянуто поняття "інновація" та регулювання інноваційної діяльності законодавчими актами України.

Annotation. The concept of innovation and management innovation by legislative acts of Ukraine was considered.

Ключевые слова: инновационная деятельность, субъекты хозяйствования, инновационный продукт.

Актуальность данной работы состоит в том, что инновационная деятельность является ускорителем научно-технического прогресса, обеспечивает развитие производительных сил общества и улучшение жизни населения. Отмечено, что в промышленно развитых странах на долю инновационной продукции приходится порядка 60 – 70 % объемов производства. Инновационный процесс рассматривается как постоянная разработка и внедрение новых технических решений, рассчитанных на определенный период времени и повторяемость [1].

Цель данной работы – исследовать теоретико-правовые аспекты инновационной деятельности и предложить проведение соответствующих мероприятий, направленных на эффективное развитие инновационной деятельности в Украине.

В словаре экономических терминов понятие "инновация" представлено как:

1) вложение средств в экономику, обеспечивающее смену техники и технологии;

2) новая техника, технология, являющаяся результатом достижений научно-технического прогресса [2].

Различные авторы дают следующие определения инновации. Б. Твист определяет инновацию как процесс, в котором изобретение и идея приобретают экономическое содержание. Ф. Никсон считает, что инновация – это совокупность технических, производственных и коммерческих мероприятий, приводящих к появлению на рынке новых и улучшенных промышленных процессов и оборудования. Б. Санто считает, что инновация – это такой общественный – технический – экономический процесс, который через практическое использование идей и изобретений приводит к созданию лучших по своим свойствам изделий, технологий, и в случае, если она ориентируется на экономическую выгоду, прибыль, появление инновации на рынке может привести добавочный доход. И. Шумпетер трактует инновацию как новую научно-организационную комбинацию производственных факторов, мотивированную предпринимательским духом [3].

Государство заинтересовано в инновациях, так как они повышают эффективность экономической деятельности, поэтому по сложившейся мировой практике осуществляет их поддержку на всех стадиях рассмотренного инновационного цикла.

При переходе Украины к рыночным условиям хозяйствования инновационная деятельность не получила должного развития. Более того, наблюдаются процессы, ухудшающие инновационное развитие нашей страны, что способствует снижению и ухудшению роста технического развития. Для осуществления государственной поддержки инноваций важным моментом является установление адекватного и объективного понятийного аппарата. Следует отметить, что в законодательных и нормативных актах в сфере инноваций не всегда соблюдается однозначность понятийного аппарата, что вызывает определенные проблемы с квалификацией технических и организационных решений, а также с направлениями государственной поддержки инновационных процессов [3].

В Украине инновационная деятельность регулируется следующими законодательными актами: Хозяйственным кодексом Украины, Гражданским кодексом Украины, законами Украины "Об инновационной деятельности", "О научной и научно-технической деятельности", "О специальном режиме инвестиционной и инновационной деятельности технологических парков", "О научной и научно-технической экспертизе", приказом Министерства Украины по вопросам науки и технологий (Миннауки Украины) "Об утверждении нормативных актов о порядке финансирования инновационных проектов" и др. [4].

В результате проведения сопоставительного анализа рассматриваемых терминов имеем следующие оценки [5]:



1) термин "инновации" в украинском законодательстве требует "существенного улучшения структуры и качества производства и (или) социальной сферы", то есть связан с полезностью. Это усложняет квалификацию по данному признаку, так как требует дополнительного анализа. В "Руководстве Осло" такого требования нет, основным квалификационным признаком является новизна (подразумевается полезная новизна), которая однозначно определяется по приоритету охранного документа (патента), выданного на новое техническое решение;

2) термин "инновационная деятельность" в украинском законодательстве имеет разночтения. В Законе Украины "Об инновационной деятельности" лишним признаком является "конкурентоспособность" товаров и услуг. Проблема конкурентоспособности связана с рентабельностью рыночного обмена и зачастую не может объективно определять произведенный инновационный продукт. Более точно данный термин изложен в "Руководстве Осло", где инновационная деятельность подразумевает осуществление инноваций, а также действия, приводящие к этому осуществлению [5].

Принимая во внимание проведение сопоставительного анализа, а также существующий международный опыт в сфере инноваций, предлагаются следующие мероприятия, направленные на эффективное развитие инновационной деятельности в Украине [4]:

1) в Закон Украины "Об инновационной деятельности" ввести термин "инновации" из "Руководства Осло";

2) термин "инновационная деятельность" в украинском законодательстве (Хозяйственном кодексе Украины и Законе Украины "Об инновационной деятельности") целесообразно принять в соответствии с "Руководством Осло";

3) необходимо в связанных законах Украины, на которые производятся ссылки, предусмотреть такие изменения, как: введение инновационных статей в бюджеты всех уровней, создание центральных и региональных инновационных фондов; систематическое проведение инновационных конкурсов и тендерных торгов на осуществление инноваций и др.

Предлагаемые рекомендации позволяют усилить логику правового обеспечения инновационного процесса, что будет способствовать устойчивому развитию экономики Украины.

Научн. рук. Быба Н. Н.

Литература: 1. Об инвестиционной деятельности : Закон Украины от 18.09.1991 г. № 1560-ХІІ // Ведомости Верховной Рады Украины. – 1991. – ст. 646. 2. Об инновационной деятельности : Закон Украины от 04.07.2002 г. № 40-ІV// Ведомости Верховной Рады Украины. – 2002. – ст. 266. 3. Пирожков С. Проблемы прискорення інноваційного розвитку / Пирожков С. // Економіст. – 2005. – № 4. – С. 31. 4. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. 3-е изд., совместная публикация ОЭСР и Евростата / пер. на рус. яз. – М. : ГУ Центр исследований и статистики науки, 2006. – 192 с. 5. Инновационная деятельность МП [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.masters.donntu.edu.ua/2009/fem/polozhii/library/article1.htm>.

УДК [330,322:346.543](477.54)

Попова А. В.

Студент 3 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ СПРИЯННЯ ЗАЛУЧЕННЮ ІНВЕСТИЦІЙ У СФЕРУ ПІДПРИЄМНИЦТВА ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Анотація. Розглянуто проблему інвестиційного сектору Харківського регіону. Виявлено існуючі прогалини в чинному законодавстві України. Запропоновано шляхи вирішення існуючих проблем у цій сфері.

Аннотация. Рассмотрена проблема инвестиционного сектора Харьковского региона. Вывявлены существующие пробелы в действующем законодательстве Украины. Предложены пути решения существующих проблем в этой сфере.

Annotation. The problem of investing sector of Kharkiv region is considered. Existing gaps in Ukrainian legislation were revealed ways for solving there problems were proposed.

Ключові слова: інвестиції, залучення інвестицій, регіон, вдосконалення виробництва.



На сучасному етапі розвитку будь-якого регіону та України в цілому актуальною проблемою як правових, так і економічних наук є питання залучення інвестицій в економіку, у тому числі у сферу підприємництва.

Метою даної роботи є розгляд проблеми залучення інвестицій в економіку Харківської області.

Інвестиції з позиції теорії права – це майнові та речові права, які передаються одним власником іншому для організації та підтримки або вдосконалення виробництва у більшості випадків для отримання прибутку, що регулюються державою та мають цивільно-правовий та фінансово-правовий характер [1, с. 52].

Із точки зору економічної теорії інвестиційна діяльність – це діяльність, пов'язана з вкладанням коштів в об'єкти інвестування з метою отримання прибутку (економічного ефекту) [2, с. 37].

Уявити сферу ефективного підприємництва Харківської області без інвестицій практично неможливо, як, мабуть, і побудувати в масштабах країни сучасне підприємництво шляхом організації лише натурального (внутрішнього) господарства. Тому законодавчі органи й органи публічного управління для залучення інвесторів повинні створювати стабільні інвестиційно сприятливі умови. Перш за все, це стосується гарантій, які б забезпечували інвесторам реальний захист надання їм вітчизняним законодавством прав, свобод та інтересів у підприємницькій діяльності.

Особливістю адміністративно-правового регулювання залучення інвестицій у сферу підприємництва є те, що цей різновид державного впливу на певне коло суспільних відносин здійснюється як за допомогою національного законодавства, так і шляхом застосування та дотримання міжнародного законодавства; двосторонніх договорів про сприяння та взаємний захист інвестицій і багатосторонніх договорів, пов'язаних із діяльністю таких міжнародних інституцій, як Вашингтонська конвенція про порядок вирішення інвестиційних спорів між державами й іноземними особами від 18.05.1965 р. і Сеульська конвенція про заснування Багатостороннього агентства з гарантій інвестицій 1985 р.

Аналізуючи ситуацію, що склалася в останні роки у секторі інвестування Харківської області, слід відмітити, що приріст іноземних інвестицій за 2010 р. склав 622,6 млн доларів США, а сумарний обсяг іноземних інвестицій в економіку регіону на 1.01.2011 р. склав 2 705,4 млн доларів США. Проте приріст інвестицій за 2010 р. не можна розглядати як інвестиції, спрямовані на реальну підтримку економіки Харківської області, оскільки вони більшою мірою були направлені у фінансовий сектор. У той час обсяг інвестування у стратегічно важливі галузі економіки регіону (промисловість, сільське господарство) значно зменшився.

Найголовнішими іноземними інвесторами Харківської області є США і Росія, проте в останній час обсяги інвестування цих країн невпинно зменшуються. Інвестиції з інших потенційних країн-інвесторів – Франції, Польщі, Кіпру – збільшилися тільки за рахунок вкладів у фінансовий сектор, інжиніринг, операції із нерухомістю.

Одними із найважливіших перепон на шляху залучення іноземних інвесторів є невизначеність інвестиційної політики в Україні, нестабільність митного, земельного й інших споріднених галузей вітчизняного законодавства. На думку багатьох науковців, потребує перегляду та доповнення Закон України "Про режим іноземного інвестування", виникає потреба в розробці довгострокової і, що найважливіше, якісної з точки зору правового врегулювання українським законодавством стратегії притягнення прямих іноземних та вітчизняних інвестицій із застосуванням позитивного світового досвіду для збалансування інвестиційної діяльності. Також підприємства з вітчизняними інвестиціями потребують захисту від примусових вилучень, а також незаконних дій державних органів, їх посадових осіб, компенсацій і відшкодування збитків іноземним інвесторам; гарантій у разі припинення інвестиційної діяльності тощо.

Позитивним є той факт, що інвестиційна проблема привертає все більшу увагу влади Харківської області. Так, 30 вересня 2011 р. був проведений Третій міжнародний економічний форум "Інновації. Інвестиції. Харківські ініціативи", на якому розглядалися практичні шляхи введення "Інвестиційної реформи" Державного відомства з інвестицій і управління національними проектами України на території обраного регіону – Харківської області. Обговорювалися нові інструменти залучення інвестицій та нові можливості, що відкриваються перед інвесторами. Були організовані контакти бізнесменів Харківської області із гостями Форуму: представниками міжнародних консалтингових компаній і інвестиційних фондів, а також із топ-менеджерами державних відомств, що забезпечують залучення інвестицій [3].

Отже, можна зробити висновок, що як регіон для інвестування Харківська область має великий потенціал. Головними перепонами для їх залучення є нестабільність політичної ситуації, розбіжності в законодавчому регулюванні. Позитивним є той факт, що органи державної влади почали приділяти більшу увагу даній проблемі і в майбутньому очікується приріст інвестицій у профільючі галузі господарства регіону.

Наук. керівн. Жирнова К. О.

Література: 1. Шишка Р. Б. Інвестиційне право України / Шишка Р. Б. – Х., 2000. – 176 с. 2. Кравцов Д. О. Фінансово-правове регулювання інвестиційної діяльності в Україні / Кравцов Д. О. – Одеса, 2005. – 190 с. 3. 4-й міжнародний форум економічного розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.Led.org.ua.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СДЕЛОК Mergers&Acquisitions

Аннотация. Рассмотрены мотивы слияний и поглощений, основные этапы заключения сделок M&A, необходимая документация и правовые аспекты заключения таких сделок. Затронут вопрос "рейдерства" как основного препятствия для развития сделок M&A в Украине.

Анотація. Розглянуто мотиви злиття і поглинання, основні етапи укладання угод M&A, необхідну документацію та правові аспекти укладання таких угод. Порушено питання "рейдерства" як основної перешкоди для розвитку M&A в Україні.

Annotation. The article deals with motives of mergers and acquisitions, main stages of conclusion of a bargain, necessary documentation and legal aspects of conclusion of such bargains. The article raises a question of "raiding" as the main obstacle for developing of M&A in Ukraine.

Ключевые слова: слияние, поглощение, рейдерство, M&A.

Ряд экономистов утверждают, что слияния и поглощения – рядовое явление рыночной экономики и что ротация собственников необходима для поддержания эффективности и предотвращения застоя. Другая часть управленцев считает, что слияния и поглощения "убивают" честную конкуренцию и не ведут к развитию национальной экономики, так как разрушают стабильность и уверенность в завтрашнем дне, отвлекая ресурсы на защиту [1]. Несмотря на нестабильную политическую ситуацию и относительно высокие страновые риски, украинский рынок сделок M&A показывает значительные темпы роста. Причин для такой динамики немало: это и все еще интенсивное, хотя и замедляющееся, развитие украинской экономики, и активизация потребительского спроса, и шаги страны, предпринятые для вхождения в ВТО, и соответствующее развитие законодательства. Объем рынка слияний и поглощений в Украине в 2011 году увеличился до \$5 – 6 млрд. Таким образом, возникает необходимость в детальном рассмотрении этого актуального для современной Украины вопроса [2].

Наибольший объем сделок отмечен в металлургии, машиностроении, агросекторе, в нефтегазовом секторе, секторах телекоммуникаций и энергетики. Интенсивно развивается и украинский финансовый сектор. Причем наиболее крупные операции были совершены иностранными банками, которые продолжили экспансию на украинский рынок.

Анализируя мировой опыт и систематизируя его, можно выделить следующие основные мотивы слияний и поглощений компаний: получение синергетического эффекта и повышение качества управления.

Теория синергии была впервые сформулирована в работе Бредли, Деасаи и Ким в 1983 году. Основная причина реструктуризации компаний в виде слияний и поглощений кроется в стремлении получить и усилить эффект синергетизма, т. е. взаимодополняющая действие активов двух или нескольких предприятий, совокупный результат которого намного превышает сумму результатов отдельных действий компаний [3].

Синергетический эффект в данном случае может возникнуть благодаря: экономии, обусловленной масштабами деятельности; комбинированию взаимодополняющих ресурсов; растущей рыночной прочностью за счет снижения конкуренции; взаимодополняемости в области научно-технических работ.

Основная идея экономии за счет масштаба состоит в том, чтобы выполнять больший объем работы на тех же мощностях, при той же численности работников. Увеличение объема позволяет эффективно использовать имеющиеся ресурсы.

Слияния и поглощения компаний могут обеспечивать экономию, полученную за счет централизации маркетинга, например, через объединение усилий и предоставление возможности предлагать дистрибьюторам широкий ассортимент продуктов, использовать рекламные материалы.

Также сделка может оказаться целесообразной, если две или более компаний располагают взаимодополняющими ресурсами. Компании после объединения будут стоить дороже по сравнению с суммой их стоимости до слияния, так как каждая приобретает то, чего не хватало, получает ресурсы дешевле, чем они обошлись.

Практика подтверждает, что объектами поглощений оказываются компании с невысокими экономическими показателями.



Осуществление слияния/поглощения предваряет процесс комплексной юридической проверки компании (due diligence), который включает в себя несколько уровней [4].

Первый этап представляет собой оценку соответствия учредительных документов организации законодательным актам. Нередки ситуации, когда устав противоречит закону или практике, сложившейся внутри организации. Например, в уставе может быть предусмотрен совет директоров, но он не был избран или его состав не составляет кворума. Подобные несоответствия могут привести к возможности оспаривания части заключенных организацией договоров или попыткам смещения руководства как незаконно избранного.

Второй этап – это оценка титулов собственности на имущество организации. Проверяется законность приобретения имущества, возможность возникновения в будущем споров о его принадлежности. Иногда выясняется, что оформление передачи имущества не было осуществлено надлежащим образом. Также оцениваются способы и сроки формирования уставного капитала, ведь нередки нарушения, связанные с его внесением.

В акционерных обществах неполное внесение уставного капитала в установленный законом срок влечет передачу неоплаченной части акций обществу. Из этого следует, что "собственник", ведущий переговоры о продаже имущества, с точки зрения закона таковым не является. Если уставной капитал был увеличен, также анализируется осуществление оплаты на предмет нарушений, связанных с порядком ее внесения.

Третий этап – это оценка деятельности организации. Проверяются заключенные крупные сделки и сделки с заинтересованностью, включительно с соответствием нормам валютного и антимонопольного законодательства.

Также нуждается в анализе исполнение заключенных договоров для предотвращения возможности судебных исков со стороны контролирующих органов и контрагентов.

Кроме юридической оценки бизнеса с точки зрения покупателя, legal due diligence подразумевает и оценку его со стороны продавца. Иногда выясняется, что титул собственности продавца не полностью соответствует заявленному и может быть оспорен, например, при невнесении уставного капитала или несоблюдении ограничений, установленных нормативно-правовыми актами при совершении сделок по приобретению активов.

Процесс заключения сделки длительный, состоит из нескольких этапов. На первом этапе – подготовительном – собираются и подготавливаются необходимые документы. Между участниками сделки M&A заключается соглашение о намерениях и конфиденциальности. Протокол о намерениях в некоторых случаях имеет силу предварительного договора (ст. 635 ГК), если стороны это согласовали. Чтобы можно было квалифицировать протокол как предварительный договор (соглашение), в его тексте необходимо отразить существенные условия будущего основного договора.

Соглашения о конфиденциальности применяются очень часто. Хотя действующим законодательством не урегулированы отношения, обусловленные такими соглашениями. Но это не исключает право участников хозяйственных отношений заключить договор, который не предусмотрен актами гражданского законодательства, но отвечает его общим принципам (ст. 6 ГК). Соглашения о конфиденциальности призваны, в первую очередь, защитить компанию от разглашения информации, которая является коммерческой тайной (или не является общедоступной). Такими договорами предусматривается ответственность сторон за разглашение, использование или потерю информации, полученной в ходе переговоров и аудита по поводу будущего M&A.

Также на первом этапе оформляются пошаговый план транзакции, отчет продавца об аудите, информационный меморандум, договор о неразглашении и письмо о намерениях.

Для заключения некоторых сделок с корпоративными правами может потребоваться получение предварительного разрешения Антимонопольного комитета Украины (АМК) на концентрацию. К таким сделкам относятся: приобретение контроля над компанией-целью; приобретение или получение в управление акций либо долей в компании-цели, обеспечивающее достижение либо превышение 25 либо 50 % голосов в высшем органе управления компании (согласно Закону Украины "О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно регулирования рынков финансовых услуг").

Юридические критерии обязательности получения Разрешения следующие: суммарный мировой объем реализации или суммарная мировая стоимость активов покупателя и компании-цели за предыдущий финансовый год превышала 12 млн евро; мировой объем реализации или мировая стоимость активов покупателя и компании-цели за предыдущий финансовый год превышала 1 млн евро у каждого; объем реализации в Украине или стоимость активов в Украине покупателя или компании-цели за последний финансовый год превышала 1 млн евро. Кроме того, разрешение нужно, если доля рынка одного или всех участников сделки в результате сделки превысит 35 %.

Основными документами на втором этапе являются договор акционеров и договор эскроу. Процесс согласования основных документов может быть довольно длительным, поэтому необходимо начинать его сразу после достижения сторонами согласия по основным условиям транзакции.

Основными элементами договора купли-продажи при заключении сделки M&A являются: предмет договора; определение цены и механизмов ее возможной корректировки; отлагательные обстоятельства; обязательства до завершения; завершение транзакции (уплата цены покупки, передача акций); гарантии относительно предмета договора и полномочий сторон; ограничение ответственности, письмо о раскрытии; определение применимого права и механизма разрешения споров.

Договор акционеров, в свою очередь, должен содержать следующее: деятельность компании до завершения транзакции; корпоративное управление, право вето; финансирование, увеличение уставного капитала; опционы на покупку акций; ограничение продажи акций; ограничение конкуренции; разрешение тупиковых ситуаций; определение применимого права и механизма разрешения споров.

Завершение происходит после выполнения всех отлагательных обстоятельств (получения всех необходимых разрешений и согласований, устранения обнаруженных проблем).

Ключевыми документами по завершению могут быть: разрешение АМКУ на концентрацию, согласования или уведомления других государственных органов; согласие кредиторов; заключения советников; корпоративные согласования, смена менеджмента, внесение изменений в уставные документы; контракты с ключевыми работниками, передача прав интеллектуальной собственности, связанных с бизнесом компании; протокол о завершении (выполнение отлагательных обстоятельств).

Одним из препятствий для развития сделок слияния и поглощения в Украине является недружелюбное поглощение, или "рейдерство". В октябре 2011 года британские и американские компании направили в Брюссель список около 50 случаев корпоративного "рейдерства" [5]. Юридического определения этого термина нет, поэтому дать определение можно на основании признаков и по аналогии с тем, что называют "рейдерством" в других странах. Благодаря тому что акции свободно обращаются на рынке, появилась возможность приобретения компании без фактического согласия владельца. Для размывания контрольного пакета рейдеры используют минорный пакет и неправомерные судебные решения. Также проводится скупка долговых обязательств, искусственное банкротство или начало процедуры санации, что позволяет "рейдерам" взять в свои руки управление компанией. Действующее законодательство имеет пробелы в контроле и устранении рейдерской деятельности, что тормозит развитие сделок M&A в Украине. Для устранения проблемы необходимы такие меры: регулирование депозитарной деятельности, обязательное уведомление общества о намерении приобретения значительного пакета акций; установление уголовной ответственности за "рейдерство". Пока законодательная база отстает в разработке норм, регулирующих вопросы рейдерства, в Украине создаются многочисленные общественные комитеты и союзы по защите предпринимателей от рейдерских атак [6].

Научн. рук. Коршакова О. Н.

Литература: 1. Антоненко Л. Слияние и поглощение / Антоненко Леонид // Bonnier Business Press, 2011. 2. Струков В. Рынок M&A в Украине в 2011 году вырастет до \$6 млрд [Электронный ресурс] / Струков Виталий. – Режим доступа : www.companion.ua. 3. The Rationale Behind Interfirm Tender Offers: Information of Synergy, Bradley, M. A. Desai, E. H. Kim // Journal of Financial Economics, 1983. 4. Стенли Фостер Рид. Искусство слияния и поглощения [Электронный ресурс] / Стенли Фостер Рид. – Режим доступа : Avaxhome.wx/ebook/s/sfreed.html. 5. Шешуряк Ю. M&A in Ukraine [Электронный ресурс] / Шешуряк Ю. – Режим доступа : www.news.ligazakon.ua. 6. Фоміна К. Шляхи подолання рейдерства [Электронный ресурс] / Фоміна К. – Режим доступа : www.legalweekly.com.ua.

Довідка про авторів

Андрієнко А. О. – студент ХНЕУ
Бобок О. В. – студент ХНЕУ
Бойко І. О. – студент ХНЕУ
Бочарова А. О. – студент ХНЕУ
Бур'янова Г. В. – студент ХНЕУ
Васильченко Д. Р. – студент ХНЕУ
Грицюк І. В. – студент ХНЕУ
Дубова С. О. – аспірант ХНЕУ
Зашаловська К. В. – студент ХНЕУ
Кульбака В. Р. – студент ХНЕУ
Куценко Н. Є. – слухач магістратури за спеціальністю
"Державна служба" ХНЕУ
Кучинська К. О. – студент ХНЕУ
Мачуліна А. В. – студент ХНЕУ
Мордовка С. М. – студент ХНЕУ
Неманіхін В. Г. – студент ХНЕУ
Новодворська А. О. – студент ХНЕУ
Об'єдугіна О. О. – студент ХНЕУ
Орлов І. О. – студент ХНЕУ
Павленко Т. В. – студент ХНЕУ
Пастухова А. О. – студент ХНЕУ
Пашкова К. В. – студент ХНЕУ
Репіна А. В. – студент ХНЕУ
Руденко А. О. – студент ХНЕУ
Селезньова Є. С. – студент ХНЕУ
Ткач О. А. – студент ХНЕУ
Харечко Ю. А. – студент ХНЕУ
Калина Т. В. – студент ХНЕУ
Панюта В. С. – студент ХНЕУ
Єфімова А. Г. – студент ХНЕУ
Кальченко О. П. – студент ХНЕУ
Дурасова Є. О. – студент ХНЕУ
Гуленко Л. М. – студент ХНЕУ
Каращук І. В. – студент ХНЕУ
Беженарь О. А. – студент ХНЕУ
Галушкин І. О. – студент ХНЕУ
Вискребенцева А. О. – студент ХНЕУ

Кібкало А. О. – студент ХНЕУ
Кличева Н. А. – студент ХНЕУ
Колодна Р. В. – студент ХНЕУ
Кравченко Г. Г. – студент ХНЕУ
Крючкова Т. С. – студент ХНЕУ
Мороз А. С. – студент ХНЕУ
Мордовець А. В. – студент ХНЕУ
Маркова А. І. – студент ХНЕУ
Кушка Т. В. – студент ХНЕУ
Попов І. І. – студент ХНЕУ
Петреченко О. О. – студент ХНЕУ
Новіченко А. В. – студент ХНЕУ
Науменко А. С. – студент ХНЕУ
Тоюнда А. О. – студент ХНЕУ
Тюлебаєва М. М. – студент ХНЕУ
Трофименко М. Є. – студент ХНЕУ
Смірнова К. А. – студент ХНЕУ
Скаска І. М. – студент ХНЕУ
Серікова А. А. – студент ХНЕУ
Світлична Д. І. – студент ХНЕУ
Сазонова О. С. – студент ХНЕУ
Томілович Г. Г. – студент ХНЕУ
Степаненко Ю. О. – студент ХНЕУ
Котляревська К. Ю. – студент ХНЕУ
Ципаринда А. О. – студент ХНЕУ
Хрумало А. Ю. – студент ХНЕУ
Черниченко А. О. – студент ХНЕУ
Шевцова О. С. – студент ХНЕУ
Шевченко К. О. – студент ХНЕУ
Шевченко К. О. – студент ХНЕУ
Козлова О. А. – студент ХНЕУ
Маркарян Ю. Е. – студент ХНЕУ
Ставицька К. А. – студент ХНЕУ
Шевчук А. В. – студент ХНЕУ
Шилькова А. О. – студент ХНЕУ
Шугар М. І. – студент ХНЕУ
Шевченко А. В. – студент ХНЕУ
Крупина М. Б. – соискатель, ассистент Уфимского государственного
технического университета
Садуло В. О. – студент ХНЕУ
Ободовська О. Ю. – студент ХНЕУ

Лопатіна К. А. – студент ХНЕУ
Абраїмова Ю. С. – студент ХНЕУ
Сотнікова Г. І. – студент ХНЕУ
Мироненко Ю. О. – студент ХНЕУ
Аліпова І. О. – студент ХНЕУ
Старчевська Я. Ю. – студент ХНЕУ
Ємельяненко С. О. – студент ХНЕУ
Петренко М. С. – студент ХНЕУ
Шевчук М. В. – студент ХНЕУ
Ладнай М. А. – студент ХНЕУ
Степанова С. І. – студент ХНЕУ
Муренець І. Г. – студент ХНЕУ
Сторонкіна М. С. – студент ХНЕУ
Морозова І. В. – студент ХНЕУ
Журавльова К. К. – студент ХНЕУ
Черкова М. Ю. – студент ХНЕУ
Профатілова В. А. – студент ХНЕУ
Куля О. Г. – студент ХНЕУ
Полова А. І. – студент ХНЕУ
Чуйко М. А. – студент ХНЕУ
Сиволоб А. О. – студент ХНЕУ
Башкірова І. О. – студент ХНЕУ
Кілюшик С. П. – студент ХНЕУ
Кривенко А. І. – студент ХНЕУ
Курта К. Ю. – студент ХНЕУ
Літвінова А. О. – студент ХНЕУ
Каблучко В. В. – студент ХНЕУ
Торопигіна М. В. – студент ХНЕУ
Попова А. В. – студент ХНЕУ
Матейченко Д. К. – студент ХНЕУ