

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Факультет інформаційних технологій та управління
Кафедра управління**

*Збірник матеріалів
III Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції*

**“ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ
СИСТЕМ У СОЦІАЛЬНІЙ ТА ЕКОНОМІЧНІЙ
СФЕРАХ УКРАЇНИ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА”**

28 листопада 2019 р.

Київ – 2019

УДК [338.27+338.242]:[304+330]
ББК 65.05

*Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради
факультету інформаційних технологій та управління
Київського університету імені Бориса Грінченка
протокол № 12 від 18 грудня 2019 року*

Рецензенти:

Ільч Л. М., д.е.н, доцент, завідувач кафедри управління; Акіліна О. В., к.е.н., доцент; Краус К. М., к.е.н.; Гладкова В. М., д.пед.н., професор; Поспелова Т. В., д. н. держ. упр., доцент; Штепа О. В., к.е.н., доцент; Панченко А. Г., к. н. держ. упр., доцент; Синицина Н. Г., к. н. держ. упр., доцент; Тимчик О. А., к.пед.н., доцент; Павлюк В. В., к. н. держ. упр., доцент; Яковенко І. В., к.е.н., доцент.

Перспективи розвитку управлінських систем у соціальній та економічній сферах України: теорія і практика : зб. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. інт.-конф., 28 листопада 2019 р.. – К.: КУБГ, 2019. – 338 с.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, проведеної кафедрою управління Факультету інформаційних технологій та інформації Київського університету імені Бориса Грінченка, розкривають сутність управління діяльністю підприємств і організацій в умовах сталого розвитку України на регіональному та галузевому рівнях; описують механізми державного управління в Україні; пропонують заходи удосконалення механізмів управління якістю підготовки та перепідготовки фахівців в ринкових умовах; описують організацію процесу управління на засадах лідерства; відображають розвиток інформаційних технологій в управлінському процесі; окреслюють проблеми та перспективи розвитку електронної комерції в умовах цифровізації економіки.

Висловлені авторами у тезах-доповідей думки та пропозиції можуть не збігатися із точкою зору редакційної колегії. Відповідальність за добір і викладення матеріалів, достовірність інформації, точність назв, статистичних даних, прізвиськ та цитат несуть автори. Матеріали опубліковані в авторській редакції.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Ціпуринда Володимир Степанович ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....	11
Аверіна Дар'я Сергіївна ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ГАЛУЗІ.....	15
Бондар Ольга Іванівна ЗАСАДИ РОЗРОБКИ БІЗНЕС-МОДЕЛІ ПІДПРИЄМСТВА У СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ.....	18
Гладка Альона Костянтинівна РЕАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ НАФТОГАЗОВОЇ ГАЛУЗІ.....	21
Черненко Ксенія Володимирівна ОСНОВНА МЕТА ОПЕРАТИВНОГО ОБЛІКУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	24
Гуляєва Діана Сергіївна, Клименко Олексій Григорійович СУТНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ.....	25
Марченко Олександр Олександрович ОСОБЛИВОСТІ ТА ЗАВДАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	30
Рибачок Сергій Анатолійович СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ У ГОСПОДАРСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ.....	32
Джулай Марина Володимирівна ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ ПОЛІТИКИ БАНКУ.....	35
Protsenko Kateryna Olehivna PERSONNEL ENGAGEMENT IN THE MANAGEMENT PROCESS.....	38
Кирко Ангеліна Юріївна СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	41
Гондорчин Світлана Михайлівна ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ.....	45
Вареник Вікторія Миколаївна, Ніколайчева Ганна Юріївна ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ФІНАНСОВИХ ПЛАНІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	49

Есаулова Олександра Олегівна ОСНОВНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	52
Мурга Андрій Андрійович, Садварій Михайло Михайлович РОЛЬ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	55
Килимник Вікторія Михайлівна СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА	58
Шопіна Анна Михайлівна ВИЗНАЧЕННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО СТАБІЛЬНОСТІ	61
Пономарьова Аліна Юріївна УПРАВЛІННЯ КРЕДИТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	63
Фальковська Олександра Олександрівна ФІНАНСУВАННЯ “ЗЕЛЕНИХ МІСТ” ЯК ФАКТОР ВИРІШЕННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ	67
Нефедова Олександра Георгіївна ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ АДАПТАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ	69
Токарева Ярослава Ігорівна ТРУДОВИЙ ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ЙОГО СУТНІСТЬ ТА ОЦІНКА	71
Христова Кристина Юріївна СТРУКТУРА ТА ЕТАПИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ	76
Омеляненко Денис Олегович НЕОБХІДНІСТЬ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМИ РИЗИКАМ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ БАНКУ	78
Rudenko Anastasiia Oleksandrivna BANK RISK MANAGEMENT INNOVATIVE SYSTEMS	82
Скаковська Світлана Валентинівна УПРАВЛІННЯ ПАРТНЕРСЬКОЮ ВЗАЄМОДІЄЮ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗДО	85
Федюшина Валерія Сергіївна ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СОКАЛЬСЬКОГО РАЙОНУ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	88
Пестовська Зоя Станіславівна, Ягольник Анастасія Дмитрівна УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРОЮ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	91

Горяня Анастасія Костянтинівна ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ І РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ	94
Пестовська Зоя Станіславівна, Глоба Юлія Ігорівна ОБГРУТУВАННЯ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СК “АЛЬФА СТРАХУВАННЯ” (УКРАЇНА)	97
Пестовська Зоя Станіславівна, Загинайло Вікторія Олександрівна ОПТИМІЗАЦІЯ ФІНАНСУВАННЯ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА	101
Пестовська Зоя Станіславівна, Павлов Валерій Сергійович ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА	103
Кушнір Аліна Едуардівна ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КОНТРОЛІНГУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	107
Гальчинська Аліна Станіславівна СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНИЙ МАРКЕТИНГ – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА	110
Зернюк Олена Вячеславівна, Христенко Олена Володимирівна ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЕКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ	113
Glushko Artur Vasilyevich ANTI-CRISIS FINANCIAL MANAGEMENT OF INSURANCE COMPANY ACTIVITIES	117
Бутенська Маргарита Сергіївна УПРАВЛІННЯ ВИХОВНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ	119
Ковтуненко Юрій Володимирович ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ	121
Куліш Олена Віталіївна ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ЕКО-ІННОВАЦІЙ І МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ	123
Серкутан Тетяна Вікторівна, Шлапак Наталія Степанівна РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ ЕКОЛОГІЧНОГО МАРКЕТИНГУ В УКРАЇНІ НА СТРАТЕГІЧНОМУ РІВНІ	128
Перекрестов Дмитро Віталійович КЛАСТЕРНА ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИРОБНИЦТВА РЕГІОНАЛЬНОГО РІВНЯ	131
Панчук Денис Валерійович УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	134

СЕКЦІЯ 2. МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Добрянська Наталя Анатоліївна, Кремінська Тетяна Анатоліївна УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ РЕГІОНУ	137
Прудяк Надія Дмитрівна ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ	140
Кропотов Петро Петрович УДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДСНС ТА ЇЇ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОРГАНІВ НА ПРИКЛАДІ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ БЕЗПЕКИ	143
Черкашина Аліна Олександрівна МЕТОДИ ОЦІНКИ ЙМОВІРНОСТІ НАСТАННЯ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА	148
Петленко Ірина Валеріївна ІДЕОЛОГІЧНИЙ ДИСКУРС В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ СУСПІЛЬНИМ РОЗВИТКОМ	151
Губченко Ганна Миколаївна СТАН КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ М. КИЄВА	154
Сектименко Владислава Сергіївна АНАЛІЗ ТА ШЛЯХИ ВИХОДУ ІЗ ДЕМОГРАФІЧНОЇ КРИЗИ	159
Маршавін Юрій Миколайович СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК КЛЮЧОВИЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛІНСЬКОЇ СИСТЕМИ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ	163
Непевна Богдана Олегівна, Лазорко Максим Ігорович СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ	166
Наполов Богдан Григорович УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СКЛАДОВОЮ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ МІСТА	172
Ватагович Михайло Іванович СТРАТЕГІЯ ФОРМУВАННЯ ФІСКАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДТРИМКИ ВИРОБНИКІВ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ	175
Рябець Катерина Анатоліївна РЕЗУЛЬТАТИ І АНАЛІЗ ЕКСПЕРТНОГО ОПИТУВАННЯ ЩОДО ПРІОРИТЕТІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ГАЛУЗІ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ	179

Жарюк Олена Сергіївна ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ ЩОДО РОЗВИТКУ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРИЙ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	182
Морозова Тетяна Сергіївна ПРОБЛЕМИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО МОНИТОРИНГУ	185
Харченко Карина Олександрівна ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ	188
Вакарова Дарина Олександрівна СУДОВА ЖУРНАЛІСТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ВЗАЄМОДІЇ ДВОХ ГЛОК ВЛАДИ	190
Ніколаєць Олександра Юріївна ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ	193
Кравчук Олександр Богданович ЗНАЧЕННЯ, ВИДИ ПЛАНІВ ТА ПЕРЕДУМОВИ ПЛАНУВАННЯ В МИТНІЙ СПРАВІ	197
Мельник Ганна Анатоліївна УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕБАНКІВСЬКИХ ФІНАНСОВИХ РИНКІВ	200
Павленко Інна Анатоліївна ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ДИТИНИ	204
Січка Наталія Василівна ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА НА ПРИКЛАДІ ВИТВИЦЬКОЇ ОТГ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	207
Яновицька Тетяна Ігорівна СТВОРЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА: ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД	211
Майло Вікторія Віталіївна СТРАТЕГІЧНІ КОМУНІКАЦІЇ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ	214

СЕКЦІЯ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Воробйова Ольга Володимирівна КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАТИВНИМИ КОМПЕТЕНТНОСТЯМИ СУЧАСНИХ ПЕДАГОГІВ	218
--	-----

- Помінчук Світлана Георгіївна
УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ
НАСЕЛЕННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В
РИНКОВИХ УМОВАХ 220
- Прус Володимир Володимирович
УДОСКОНАЛЕННЯ СУЧАСНИХ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ
ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ 224
- Чубатюк Ганна Олегівна
УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У
СУЧАСНОМУ ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ 227
- Полінкевич Оксана Миколаївна
ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИПУСКНИКІВ
ЧЕРЕЗ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЗА
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИМИ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИМИ ПРОГРАМИ 230
- Бойко Олена Вікторівна
ПІДГОТОВКА ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ ДЛЯ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ У КРАМАТОРСЬКОМУ
КОЛЕДЖІ ДОНЕЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ ІМЕНІ МИХАЙЛА ТУГАН-
БАРАНОВСЬКОГО 233
- Абрамович Роман Петрович
ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТРЕНАЖЕРІВ ТА
КОМП'ЮТЕРНИХ НАВЧАЛЬНИХ СИСТЕМ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ТА
ПЕРЕПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ 236
- Кононенко Оксана Вікторівна
РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ
КЕРІВНИКІВ ЗЗСО 238
- Миколайчук Ірина Павлівна
ДОСЛІДЖЕННЯ ПОТРЕБИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ У
ПРОФЕСІЙНИХ МЕНЕДЖЕРАХ 242
- Аксьонова Альона Олексіївна
МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В
СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ 246

СЕКЦІЯ 4. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ НА ЗАСАДАХ ЛІДЕРСТВА

- Михайлюк Аліна Ігорівна
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ НА ЗАСАДАХ
ЛІДЕРСТВА 248
- Андрієвич Олена Василівна
УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА
ЗАСАДАХ ЛІДЕРСТВА 251

Кислицька Інна Ігорівна УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ НА ПРИКЛАДІ ТОВ “ВАЛЬКІРІЯ”	255
Рак Юлія Василівна, Сула Олександр Юрійович ПРОБЛЕМАТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ В РОЗРІЗІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ	258
Стогній Катерина Олексіївна РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ПОВЕДІНЦІ ПЕРСОНАЛУ	261
Шейко Віолетта Олегівна РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ	264
Медзенівський Владислав Сергійович РОЛЬ ЛІДЕРА В УСПІШНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ ПРОСТОРИ	266

СЕКЦІЯ 5. РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ

Шестакова Поліна Юріївна, Безус Алла Миколаївна ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ	269
Ремесник Тетяна Сергіївна ВИКОРИСТАННЯ ХМАРНИХ СЕРВІСІВ ДЛЯ ОЦІНКИ МОТИВАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ	271
Довгаль Ольга Іванівна, Довгопола Ірина Романівна МІСЦЕ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ	276
Ражик Ілона Вікторівна РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ БАНКІВ	279
Чичикало Марія Андріївна ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ	283
Стець Лілія Григорівна РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ	285
Міщанюк Олександра Олександрівна ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ У ФІНАНСОВО-КРЕДИТНИХ УСТАНОВАХ	288
Висоцька Анастасія Володимирівна CRM ЯК БІЗНЕС-СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА	291

Грибан Юлія Павлівна РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ	293
Астатурян Крістіна Володимирівна РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ	295
Олініченко Марина Юріївна ДУДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ НАДАННЯ БАНКІВСЬКИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ	301
Метенко Яна Анатоліївна ІННОВАЦІЙНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ НАДАННЯ ПЛАТІЖНИХ ПОСЛУГ	305
Kostrova Kateryna Andriivna PECULIARITIES OF RETAIL IN THE AGE OF DIGITIZATION	308
Безкровна Юлія Василівна РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ	311
Єфременко Катерина Сергіївна ВПРОВАДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕЛЕКТРОННОЇ ДЕМОКРАТІЇ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬНОГО ДІАЛОГУ ДЕРЖАВИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ	314
Зубко Тетяна Сергіївна ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ ЗЗСО	320
Бабіч Ангеліна Анатоліївна ЕВОЛЮЦІЯ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ	322
Ісаєва Віра Олегівна ІНФОРМАЦІЙНІ СЕРВІСИ ТА БЕЗПЕКА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	324

СЕКЦІЯ 6. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Ковальчук Марія Сергіївна УПРАВЛІНСЬКІ РОЛІ МЕНЕДЖЕРА В Е-КОМЕРЦІЇ ТА СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ФІРМАХ	327
Шевченко Юлія Володимирівна ІНТЕРНЕТ-ТРЕЙДІНГ В УКРАЇНІ	331
Губенко Олександр Дмитрович УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	336

СЕКЦІЯ 1. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Ціпуринда Володимир Степанович, к.е.н.,
доцент кафедри менеджменту
Київський національний торговельно-
економічний університет

ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

В умовах ринку керівникам підприємств доводиться щодня стикатися з безліччю проблем організаційного, економічного та фінансового характеру, які інколи вирішуються методами “проб та помилок”. Тому ефективний розвиток та організаційні зміни у діяльності підприємств зумовлені ефективністю системи управління, яка залежить від рівня підготовки керівників та спеціалістів, що спроможні вести пошук, планувати, організовувати впровадження інновацій, мотивувати персонал до їх сприйняття та високо професійно управляти реалізацією вибраної стратегії підприємства.

При цьому, як показують дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців, оцінка розробленої стратегії підприємства – це багаторівневий аналітичний процес перевірки виконання комплексної програми стратегічного розвитку підприємства щодо досягнення ним стратегічних цілей в умовах швидкоплинних змін зовнішнього середовища [1, 3, 4, 5, 6].

Застосування, при цьому, інноваційного підходу в менеджменті підприємства дає змогу проникати в сутність закономірностей циклічного розвитку підприємства, вибирати шлях ефективного розвитку, забезпечувати постійне й комплексне інноваційне спрямування підприємства з багаторівневими взаємно узгодженими зв'язками в просторі та часі на кожному із основних фаз його життєвого циклу. Це надає можливість:

- застосовувати єдину універсальну наукову основу, що забезпечує багатомірність дослідження діяльності підприємства, де розглянуті підходи є гранями цілого і визначають його етапи;
- сполучення новітніх теоретичних розробок і практичного застосування їх для підвищення ефективності діяльності підприємства;
- на основі причинно-системного прогнозування вибрати шлях

ефективного розвитку та моделювати стратегічні рішення в інноваційному управлінні підприємством;

- використання колективної єдності в розвитку підприємства, що враховує менталітет працюючих, єдність цілей розвитку суспільства, підприємства, його персоналу та зовнішнього середовища.

Світова практика розвинених країн свідчить, що система управління підприємством, повинна бути відкритою до інновацій, забезпечувати самонавчання і саморозвиток на всіх рівнях взаємозв'язків із його зовнішнім середовищем, та на всіх етапах життєвого циклу, що вимагає застосування спеціальних інноваційних принципів, методів, засобів і форм, які розглядають процес управління як комплексну задачу складної природи [1, 3, 6].

Це дозволить не тільки ефективно прогнозувати етапи розвитку, але і формувати умови, найбільш ефективні для діяльності підприємства, приймаючи відповідні організаційні зміни, оперативно адаптуватися до зовнішнього середовища, уникаючи криз чи руйнування підприємства як системи.

Ми вважаємо, що комплексна програма стратегічного розвитку підприємства повинна здійснюватися за наступними параметрами:

- узгодженість стратегії підприємства із стратегією розвитку держави, галузі та розвитком регіону, в якому знаходиться підприємство;

- узгодженість стратегії підприємства із його місією, корпоративною філософією та політикою;

- узгодженість стратегії підприємства із його внутрішнім ресурсним потенціалом.

- Стратегія підприємства повинна враховувати:

- економічну та соціальну ефективність від її реалізації;

- соціальну відповідальність підприємства як перед державою, так і перед своїм працівником;

- збалансованість всіх параметрів стратегії та її реалізованість.

Основним завданням процесу реалізації стратегії підприємства є створення на ньому необхідних передумов для забезпечення відповідної ресурсної підтримки його стратегічних рішень та успішного досягнення кінцевих стратегічних цілей майбутнього розвитку підприємства. При цьому, процес управління реалізацією стратегії підприємства будується за наступними етапами:

- забезпечення стратегічних та інноваційних змін у його діяльності;

- діагностика характеру змін умов зовнішнього середовища на кожному етапі реалізації стратегії підприємства;

- вибір методів управління реалізацією стратегії,

- адекватних характеру поточних змін умов зовнішнього середовища підприємства;
- побудова ефективної системи контролю реалізації стратегії;
- здійснення програми коригування стратегічного розвитку підприємства.

Науковцями доведено, що кожна система є тривимірною, розвивається у просторі, часі (циклі) із чітко визначеними своїми ресурсами (енергія), тобто надалі накопичує свій енергетичний потенціал за рахунок ефективного управління [5].

Ця тривимірність утворює завжди сім структурних рівнів взаємодії системи в надсистемі (зовнішньому середовищі) та систему взаємодії (прямого і зворотного, або причинно-наслідкового тривимірного зв'язку із підсистемами), де рівень 1–7 – просторовий вимір, тобто рівень розвитку у просторі; 2–6 – енергетичний вимір, тобто накопичення енергії системи за рахунок розвитку багаторівневих синергетичних взаємозв'язків; 3–5 – часовий вимір, тобто управління життєвим циклом системи.

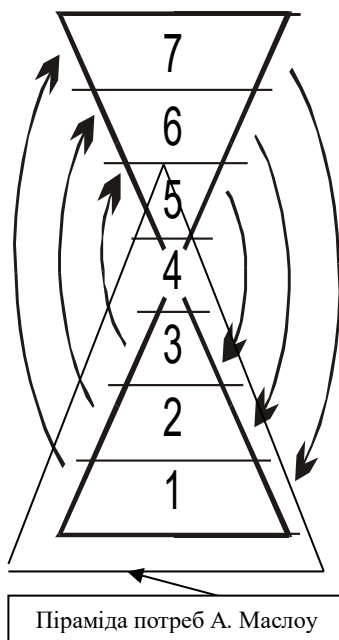
Рівень 4 – перехідний, тобто виходу на новий рівень за рахунок переходу кількісних накопичень в якісні, інноваційні перетворення. Очевидно, що загальновідома “піраміда потреб” А. Маслоу, яка відображає зростання потреб людини, як системи має тільки п'ять рівнів. Однак у ній недостає не тільки ще двох (вищих) рівнів, а й причинно-наслідкових зв'язків між цими рівнями.

Саме застарілі погляди на взаємоузгоджений розвиток у діяльності систем і призводять до накопичення неузгодженостей, звідки виникають кризи та конфлікти (рис.1).

Дослідження, які проведені на підприємствах різних форм власності в Україні, Росії та Польщі з участю автора, виявили ці особливості і проблеми в розвитку із урахуванням цієї тенденції. Підсумовуючи результати аналізу ефективності діяльності підприємств, зауважимо, що чим вище рівень узгодженості комплексу складових елементів підприємства на усіх рівнях його взаємозв'язків із зовнішнім середовищем, тим більше у нього конкурентних переваг для здійснення ефективної діяльності і розвитку.

Відомий психолог К. Юнг стверджував, що природа не терпить однобічності розвитку і через кризи змушує людину компенсувати недостатній досвід [4, с. 76]. А людина і є продукт системних відносин у зовнішньому середовищі, а кожна система, як стверджує А. Богданов – один із засновників системного аналізу, – є результат її взаємовідносин із довкіллям [2, с. 78]. Розуміння цього керівником в будь-якій діяльності, дає можливість:

- усвідомити свою приналежність до більшої системи (колектив, суспільство, міжнародне співтовариство тощо);
- усвідомити єдність та узгодженість універсальних та економічно-соціальних законів розвитку;
- правильно побудувати взаємодію і співробітництво з іншими людьми, колективом, суспільством, природою та формувати креативну діяльність;
- прийняти відповідальність за себе, свою родину, трудовий колектив, суспільство, планетарне середовище.



7 – Узгодженість стратегії підприємства із національною ідеєю та доктрини розвитку, яка інтегрує в собі системне узгодження місії підприємства, людства, суспільства, людини та її сім'ї.

6 – Наявність ієрархії цінностей, що спрямовані на еволюційний розвиток, перш за все, людини (не на основі системи потреб, що безконтрольно збільшуються при обмеженості планетарних ресурсів).

5 – Узгодженість приватних інтересів бізнесу із колективними інтересами та інтересами еволюційного розвитку суспільства.

4 – Вирішення проблем культури, освіти, підвищення соціальних гарантій життя для людини.

3 – Вирішення проблем кризи праці, безробіття, втрати кваліфікації людини, та не урівноваженість соціально-економічних укладів.

2 – Подолання кризи взаємовідносин між людьми, підприємствами та державами, припинення явної або прихованої агресії.

1 – Подолання кризи здоров'я та здорового способу життя, розкрадання та руйнації матеріальних цінностей.

Рис. 1. Сім рівнів причинно-наслідкових взаємозв'язків виникнення неузгодженості соціально-економічних систем з довкіллям

Отже, кожне підприємство згідно відповідно побудованої стратегії, повинно враховувати необхідність отримання не тільки фінансового прибутку, але й ще 3-х його видів, що забезпечує не тільки розвиток підприємства, але й розвиток його внутрішнього і зовнішнього середовища:

- набуття досвіду управлінської діяльності з організації розвитку зовнішнього середовища;

- набуття досвіду зростаючої інтеграції між робітниками у внутрішньому середовищі, що виявиться в більш високому рівні технології діяльності та більш високій якості продукції та послуг, які розвивають суспільство;

- професійного і духовного зростання людини за рахунок її поетапного та зростаючого включення в управління підприємством на своєму рівні.

Список літературних джерел

1. Акофф Р. Л. (2007). *Идеализированное проектирование: как предотвратить завтрашний кризис сегодня. Создание будущего организации*. Пер. с англ. Ф.П. Тарасенко. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс. XLIII. 265 с.
2. Богданов А. А. (2002). *Всеобщая организационная наука (Технология)*. Ч.1. -С.-Пб.: Изд-во М.И. Семенова. 255 с.
3. Минцберг Г. (2000). *Школы стратегий*. С.-Пб. : Питер. 336 с.
4. Поляков В. А. (2000). *Моделирование алгоритма управления и прогнозирования в многоуровневых системах*. Мн.: ВЭВЭР. 168 с.
5. Федулова Л. І. (2006). *Інноваційна економіка підприємств України*. К. : Знання. 393 с.
6. Фатхутдинов Р. А. (2002). *Конкурентоспособность организации в условиях кризиса*. М. : Изд. “Маркетинг”. 886 с.

Аверіна Дар'я Сергіївна, здобувач вищої освіти,
Національний аерокосмічний університет
ім. М.Є. Жуковського “Харківський
авіаційний інститут”

Науковий керівник – канд. техн. наук, доцент Філіпковська Л.О.

ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ГАЛУЗІ

Металургія є однією з найбільших галузей економіки, що виробляє сировину для машинобудування, транспортної і будівельної промисловості. Без розвиненої металургії неможливий технічний прогрес практично ні в одній галузі. Майже всі промислово розвинені країни ЄС, а також США, Японія, Корея приділяють особливу увагу розвитку металургійної промисловості.

У 2015-2018 рр. в країні спостерігалось скорочення виробництва сталі й чавуну. За I півріччя 2019 р. виробництво чавуну в Україні зросло на 0,4% порівняно з аналогічним періодом 2018 р., сталі – на

5%, металопрокату – на 3,2%. Загальне внутрішнє споживання металу зросло з 5,05 млн. т у 2018 р. до 5,39 млн. т у 2019 р., тобто на 6,8%. Зростання споживання української металопродукції становить 5,4% (з 3,75 млн. т до 3,95 млн. т). Рештку збільшення споживання забезпечив ріст імпорту металопродукції, рівень якого у 2019 р. становив 1,3 млн. т, а у минулому році досяг 1,44 млн. т. Значна частка цього імпорту припадає на сортамент, який або виробляють українські металургійні підприємства, або спроможні його виробляти [1].

Таким чином, за останні роки в країні спостерігалася тенденція до зниження загальних обсягів виробництва металургійної промисловості. З іншої сторони, можна стверджувати, що Україна має потенціал гірничо-металургійного комплексу, який базується на наявності власної сировинної бази, достатньої кількості виробничих потужностей, а також на високому рівні науково-технічної бази.

Метою досліджень є виявлення та формування комплексу проблем щодо стратегічного розвитку підприємств металургійної галузі.

Стратегія галузі – це система взаємоузгоджених стратегічних рішень з основних напрямів функціонування галузі, що визначають її внутрішнє середовище і зовнішні прояви.

Стратегія розвитку галузі повинна включати в себе цілі, які багато в чому визначають її структуру і зміст. Вони є концептуальними орієнтирами для подальшої розробки змісту стратегії, методів, форм і інструментів для досягнення цих цілей.

Тому важливим моментом є створення стратегії розвитку металургійної промисловості країни, що дозволяє планувати довгостроковий розвиток держави та здійснювати держконтроль за реалізацією запланованих показників її економічного розвитку.

Зробивши аналіз стану підприємств металургійної галузі [1–3], було сформульовано такі проблеми для її розвитку:

- відсутність внутрішнього ринку чорних металів і зниженням платоспроможного попиту тих секторів економіки, які є основними споживачами металу;

- виведення з експлуатації зайвих активів або знижування ступеня їх використання. Ці процеси проходили без спеціальних програм ліквідації застарілого мартенівського виробництва. Як правило, ліквідовувалися тільки надмірні і вкрай морально і фізично застарілі потужності;

- змінення тарифів і неконтрольоване зростання цін. Ціни на продукцію металургії збільшуються не так швидко, при цьому постійно відбуваються коливання рівня цін в пов'язаних галузях;

- недостатня державного фінансова підтримка щодо регулювання

стратегічних напрямів металургійної галузі;

- неповноцінне використання науково-технічних досягнень щодо модернізації металургійних технологій та устаткування на відповідних підприємствах;

- недостатня розвиненість зовнішніх зв'язків гірничо-металургійного комплексу України.

Основні тенденції розвитку металургійного комплексу в останні роки відповідають певною мірою загальносвітовим. Найважливішими з них є такі:

- постійне зростання обсягів виробництва і споживання металопродукції;

- збільшення обсягів експортно-імпортних операцій у вартісному вираженні;

- ресурсозбереження і зниження екологічного впливу на тлі світового підвищення вартості енергоресурсів та вимог до охорони навколишнього середовища;

- придбання компаніями активів суміжних металоспоживаючих галузей і об'єктів інфраструктури (енергетичні потужності, порти);

- підвищення якісних характеристик продукції та вдосконалення її сортаменту;

- укрупнення компаній-виробників і вихід їх за межі своїх країн в руслі глобалізації світової економіки;

- орієнтація на оновлення і модернізацію основних виробничих фондів металургійних підприємств;

- розвинення державно-приватного партнерства щодо розвитку інфраструктури країни, яке дозволило б інвестувати в розвиток металургійних підприємств, в тому числі гірничодобувних;

- змінення законодавства для стимулювання внутрішнього споживання продукції гірничо-металургійного комплексу [2].

Без розвинутої металургійної промисловості неможливий технічний прогрес практично ні в одній галузі. Тому сформульовані заходи стратегічного розвитку гірничо-металургійного комплексу допоможуть вирішити його проблеми.

Список літературних джерел

1. Об'єднання підприємств “Укрметалургпром”. URL: <http://www.ukrmetprom.org/operativnye-pokazateli-raboty-gmk-uk-20/>.

2. Козенков Д. Є., Цимбалюк О. В. (2013). Аналіз стану чорної металургії України: сучасні проблеми та шляхи розвитку. *Ефективна економіка*. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2225>.

3. Большаков В. І., Тубольцев Л. Г. (2014). Чорна металургія і національна безпека України. *Вісн. НАН України*. С. 48–58.

Бондар Ольга Іванівна, студентка
ПВНЗ “Міжнародний науково-технічний
університет імені академіка Юрія Бугая”
*Науковий керівник – к.е.н., в.о. завідувача
кафедри міжнародної економіки, обліку
та фінансів Наторіна А.О.*

ЗАСАДИ РОЗРОБКИ БІЗНЕС-МОДЕЛІ ПІДПРИЄМСТВА У СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

У сучасних реаліях підприємства відчувають динамічність зовнішнього середовища та високий ступінь ентропії, що вимагає від них врахування ринкових тенденцій, співвідношення і попиту та пропозиції, зміни інтенсивності конкуренції, підходів до координації зусиль, пошуку нових ключових факторів успіху. За таких умов вдало підібрана бізнес-модель підприємства є гарантією його успішного функціонування на ринку.

Значний внесок у розвиток і вдосконалення теоретичних та практичних аспектів розробки та впровадження бізнес-моделі зробили як вітчизняні, так й іноземні вчені, серед яких: К. Дотторе, І. Кривов'язюк [2], Дж. Маргетта, М. Морріс, А. Наторіна [1], К. Міхеєнко [3], А. Остервальдер, В. Рошкевич [2], Р. Розенблум, В. Скриль [4], Д. Тіссе. Важливість проблематики та недостатність вивчення теоретичного підґрунтя розробки бізнес-моделі підприємства обумовлюють актуальність обраної тематики.

Мета роботи – визначення сутності, характерних відмінностей та ролі бізнес-моделі підприємства, а також дослідження засад розробки бізнес-моделі підприємства у сучасних реаліях.

На сьогодні не існує єдиного визначення поняття “бізнес-модель”. Дослідники підходять до визначення моделі бізнесу з різних позицій, розглядаючи її як [4, с. 490-491]:

– набір дій, за допомогою яких створюється цінність за умови використання сприятливих можливостей;

– систему, яка відображає, які дії виконує компанія, як вона їх виконує і коли;

– спосіб, за допомогою якого підприємство надає споживачам товари та послуги;

– ланку ланцюга цінності між ресурсним забезпеченням та економічним результатом;

– історії, які пояснюють, як працює підприємство; опис того, як організація створює економічні, соціальні та інші цінності.

Не зважаючи на неоднозначні визначення бізнес-моделі [3-4], варто виділити., що бізнес-модель є логічним описом, який пояснює, як підприємство створює і утримує цінність. Окрім того, оцінка елементів бізнес-моделі дозволяє підприємству сформулювати успішний механізм діяльності, а ретроспективний погляд на успіхи чи невдачі інших компаній до-зволють корегувати стратегічні напрямки, створивши бізнес-модель, що відповідала би вимогам сучасної економіки [3, с. 221].

Поняття “бізнес-модель” тісно пов’язане з поняттям “стратегія підприємства”. Якщо розглядати трактування цих термінів з точки зору діяльності конкретного підприємства, то можна відзначити їхню сутнісну взаємозалежність [1-4]. Стратегія виступає основним планом розвитку підприємства і спрямована на досягнення певних аспектів діяльності, що закладені в бізнес-моделі встановленого типу. Тому стратегія формується на підґрунті вибраної бізнес-моделі і реалізується з метою її перенесення в реальну економічну діяльність підприємства. У табл. 1 наведено порівняльну характеристику стратегії та бізнес-моделі підприємства.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика стратегії та бізнес-моделі підприємства [2, с. 25]

Стратегія	Бізнес-модель
Спосіб досягнення цілей	Бажаний кінцевий результат стратегії
Відображена у формі письмового документа	Є зразком, якого намагається дотримуватись підприємство при реалізації стратегії
Формується на підприємстві	Формується в ринкових умовах
Завдання і ресурси для бізнесу	Метод стійкого ведення бізнесу

Процес розробки бізнес-моделі є частиною стратегії бізнесу. Бізнес-модель логічно описує, яким чином підприємство створює, поставляє клієнтам і набуває вартості. У теорії і практиці термін бізнес-модель вживається в широкому спектрі формальних і неформальних визначень, для передачі основних аспектів бізнесу, включаючи мету бізнесу, продуктивний ряд, стратегію, інфраструктуру, організаційну структуру, способи продажів, операційні процеси.

Вважається [3, с. 220], що бізнес-модель підприємства є спрощеним втіленням того, як компанія створює та зберігає власну вартість, отримуючи при цьому прибуток. Тобто описує, що саме підприємство пропонує своїм клієнтам, як вона досягає конкурентних переваг серед інших суб’єктів ринкової діяльності. Розроблення відповідної до умов

зовнішнього середовища бізнес-моделі вимагає від підприємств глибокого розуміння ринкових процесів та гнучкості у реагуванні на ринкові зміни. Усвідомлення сутності, завдань, структури та ролі бізнес-моделі великою мірою визначає якість її розроблення та впровадження у життя, що зумовлює успішність діяльності підприємства на ринку.

Ключовими елементами бізнес-моделі будь-якого підприємства, що визначають її зміст, є: цінність для зовнішніх клієнтів, яку пропонує підприємство на основі своїх продуктів і послуг; система створення цієї цінності, що включає постачальників і цільових клієнтів, а також ланцюги створення цінності; активи, які підприємство використовує для створення цінності; фінансова модель підприємства, що визначає як структуру її витрат, так і способи отримання прибутку [4, с. 491]. У сучасних умовах бізнес-модель підприємства слід представляти у вигляді мультиплікативної моделі (1) [2, с. 27]:

$$B_{\mathcal{M}} = \prod_{i=1}^n E_i, \quad (1)$$

де $B_{\mathcal{M}}$ – мультиплікатор бізнес-моделі підприємства; E_i – ефект від реалізації i -того елемента, розраховується як відношення вигоди від використання до затрат на реалізації i -того елемента.

Існують різні варіанти значень ефектів від реалізації i -того фактора i , як наслідок, мультиплікатора бізнес-моделі, зокрема: E_i – ефект від реалізації i -того елемента є позитивним; $E_i < 1$ – ефект від реалізації i -того елемента є негативним; $E_i = 1$ – ефект від реалізації i -того елемента є нейтральним; $B_{\mathcal{M}} > 1$ – значення мультиплікатора є позитивним; $B_{\mathcal{M}} < 1$ – значення мультиплікатора є негативним; $B_{\mathcal{M}} = 1$ – значення мультиплікатора є нейтральним.

Важливо зазначити, що позитивне значення ефекту чи мультиплікатора означає отримання чистої вигоди, негативне значення вказує на збитковість даних бізнес-індикаторів, а нейтральне значення вказує на взаємозаміщення вигоди і витрат.

Отже, за результатами дослідження праць вчених, у роботі визначено сутність поняття “бізнес-модель” та встановлено її характерні відмінності від поняття “стратегія підприємства”. Встановлено, що у сучасних умовах бізнес-модель підприємства слід представляти у вигляді мультиплікативної моделі та розкрито можливі значення мультиплікатора. Обґрунтовано, що бізнес-модель слід

розглядати у взаємозв'язку зі стратегічними аспектами розвитку підприємства.

Список літературних джерел

1. Natorina A. (2018). Management of digital business in the context of country's economic development. *Маркетинг і цифрові технології*. Т. 2. № 4. С. 94-104.
2. Кризов'язюк І. В., Рошкевич В. Ф. (2013). Бізнес-моделювання як основа функціонування та майбутнього розвитку підприємства. *Економіка та держава*. № 11. С. 23-28.
3. Міхєенко К. С. Вплив впровадження системи соціальної відповідальності на формування бізнес-моделі підприємства. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: економічні науки*. Вип. 6. Т. 2. С. 220-223.
4. Скриль В. В. (2016). Бізнес-моделі підприємства: еволюція та класифікація. *Економіка і суспільство*. № 7. С. 490-497.

Гладка Альона Костянтинівна, здобувач вищої освіти,
Національний аерокосмічний університет
ім. М.Є. Жуковського “Харківський
авіаційний інститут”

Науковий керівник – канд. техн. наук, доцент Філіпковська Л.О.

РЕАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ НАФТОГАЗОВОЇ ГАЛУЗІ

Рівень економічної безпеки у країні визначає здатність до динамічного розвитку промислових підприємств, навчальних закладів, акціонерних товариств, галузей народного господарства, й тому має стратегічне значення. Економічна безпека є важливим фактором стійкого розвитку економіки держави [2].

Одним з секторів національної економіки є нафтогазова промисловість. Нафта – це паливо й сировина для різних галузей. Нафтова промисловість охоплює нафтовидобувну та нафтопереробну галузі. Нафтовидобувна промисловість об'єднує підприємства з розвідування й видобутку нафти та попутного нафтового газу, зберігання та транспортування нафти. Україна бере участь у міжнародній торгівлі та в міжнародній співпраці в цій галузі. Враховуючи вплив цієї галузі на економіку України, забезпечення економічної безпеки є важливим аспектом розвитку економіки взагалі.

Мета дослідження – сформулювати методологічні аспекти щодо реалізації економічної безпеки підприємств нафтогазової

промисловості.

Економічна система галузі складається з суб'єктів господарювання, тобто виробничих підрозділів. Вони самі визначають свою економічну політику, формують портфель замовлень, організують виробництво і продають продукцію, тобто повною мірою відповідають за результати своєї господарчої діяльності. Тому проблема забезпечення економічної безпеки підприємств цієї галузі є актуальною й зумовлює розроблення власної системи безпеки.

Було узагальнено підходи до визначення економічної безпеки підприємства [3–4]. Економічна безпека підприємства – це такий економічний стан, який сприяє забезпеченню захищеності його економічних інтересів від негативних чинників внутрішнього і зовнішнього середовища та створення необхідних фінансово-економічних умов для безперервної успішної діяльності та стійкого розвитку підприємства.

Складовими економічної безпеки є: матеріально-сировинна, техніко-технологічна, кадрова, інформаційна, зовнішньоекономічна, ринкова [4].

Для характеристики системи економічної безпеки підприємства важливими є такі методологічні положення:

1. Кожне підприємство є системою, яка складається з пов'язаних між собою компонент. На межі внутрішніх та зовнішніх зв'язків такої системи (суб'єкту господарювання) можуть утворюватися умови, через які реалізуються погрози її економічної безпеки.

2. Система економічної безпеки підприємства не може бути шаблонною. Вона унікальна на кожному підприємстві, тому що залежить від регіону, де знаходиться, рівня технічного оснащення, кваліфікації кадрів, виробничих зв'язків підприємства, конкурентного середовища та ін.

3. Створення та функціонування системи економічної безпеки підприємства повинні спиратися на методологічні основи наукової теорії безпеки й теорії соціального управління, оскільки система такої безпеки є елементом системи управління підприємством.

4. Система економічної безпеки підприємства є відносно самостійною стосовно аналогічних систем безпеки інших суб'єктів підприємницької діяльності. Водночас ця система є складовим елементом системи економічної безпеки міста, району, області та держави.

5. Система економічної безпеки суб'єкта господарювання може бути тільки комплексною. Забезпечення такої системи тісно пов'язано з рівнем забезпечення науково-технічної, кадрової, екологічної,

інформаційної, фізичної безпеки.

Сформульовано принципи реалізації економічної безпеки підприємства, а саме: законність, комплексність і системність, економічність, пріоритетність запобіжних дій, гласність і конфіденційність, економічна обґрунтованість.

Система принципів забезпечення безпеки підприємства не є застиглою. Залежно від соціально-економічної, виробничої, інформаційної, кадрової ситуації та інших конкретних умов можуть з'являтися і здобувати особливу важливість різні напрямки діяльності підприємства щодо досягнення певного рівня економічної безпеки [1].

Запропоновано шляхи удосконалення управління системою економічної безпеки підприємств нафтогазової промисловості:

- діагностування економічної небезпеки шляхом прогнозування її майбутнього рівня;

- виявлення погроз технічного характеру з урахуванням специфіки галузі;

- поліпшення системи охорони на підприємстві;

- спеціальне обстеження засобів обчислювальної техніки на можливість несанкціонованого зняття інформації;

- постійне підвищення кваліфікації кадрів для формування спеціальної служби забезпечення економічної безпеки.

Для удосконалення системи економічної безпеки потрібно враховувати вплив нафтогазової галузі на українську економіку. А також виявити проблемні зони підприємства, розглянути зміни показників у динаміці та виявити напрямки для управлінських рішень щоб укріпити економічну безпеку підприємства, що розглядається.

Вирішення аспектів забезпечення економічної безпеки підприємств нафтогазової промисловості буде сприяти реалізації енергетичного потенціалу й економічної безпеки країни.

Список літературних джерел

1. Безугла Н. С. (2010). *Економічна безпека підприємства. Суть економічної безпеки підприємства* : підруч. Д. : Колос. С.67.

2. Грунін О. А., Грунін С. О. (2012). *Економічна безпека організації*: навч. посібник. К. : Освіта. С.160.

3. Шуміло О. С. (2014). Особливості наукових підходів до визначення поняття “економічна безпека підприємства”. *Проблеми економіки*. № 4. С.339-344

4. Філіппова С. В., Дашковський О. С. (2012). Система формування і забезпечення економічної безпеки підприємства. *Економіка: реалії часу*. №2 (3). С.17–23.

Черненко Ксенія Володимирівна, к.е.н.
Полтавська державна аграрна академія

ОСНОВНА МЕТА ОПЕРАТИВНОГО ОБЛІКУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Облік спрямований на забезпечення управлінської ланки оперативною інформацією, необхідної для поточного аналізу результатів господарської діяльності підприємства, прийняття на цій основі оптимальних управлінських рішень і здійснення контролю за їх реалізацією. Без раціонального використання ресурсів неможливо ефективно управління діяльністю підприємства. Тому, перш за все, необхідна інформація про наявність та рух різних видів майна, капіталу та зобов'язань підприємства. У зв'язку з цим, виникає необхідність одержання інформації з метою спостереження, вимірювання, накопичення, зберігання, передачі, узагальнення, аналізу та оцінки змін, що відбуваються.

Функція оперативного обліку тісно пов'язана з функціями оперативного контролю, аналізу, регулювання виробничих завдань і реалізації управлінських рішень, але вони є похідними, тому що не можуть здійснюватися самостійно без інформації оперативного обліку.

У зв'язку з цим, організація ефективної системи обліку, що забезпечує одержання користувачами оперативної, достовірної та релевантної інформації має вирішальне значення для оперативної оцінки процесу виробництва і прийняття обґрунтованих рішень по своєчасному їх коректуванню [1].

У результаті еволюції виокремились два основні напрями визначення поняття “оперативний облік”:

– з позиції об'єкта обліку (оперативний облік є процесом, який вимірює, реєструє, передає інформацію про об'єкти управління, безпосередньо в ході здійснення операцій);

– з точки зору суб'єкта обліку (це вид обліку, який здійснюється з максимальною швидкістю, формує оперативні дані, дозволяючи своєчасно здійснювати управління).

Такі позиції не повинні бути протиставлені одна одній. Вони характеризують дві сторони єдиного цілого. Оперативний облік, слідуючи за операціями, фіксує не всі показники, а лише ті, які необхідно знати в терміновому порядку для здійснення оперативного управління на підприємстві. Оперативний облік – це частина облікової системи і складова інформаційного забезпечення, яка шляхом кількісного відображення та якісної характеристики діяльності

підприємства створює дані, необхідні для реалізації функцій оперативного управління та раціональної організації господарських процесів. Він здійснюється в результаті швидкої реєстрації, передачі та обробки інформації з метою одержання мінімуму показників, які дають максимум інформації для прийняття оптимальних рішень.

Основна мета оперативного обліку в контексті оперативного управління – забезпечення максимально ефективного досягнення цілей короткострокового періоду. В результаті користувач повинен отримати кількісну та якісну оцінку процесів з метою вжиття превентивних заходів для запобігання несприятливим наслідкам. З метою раціональної організації господарських процесів оперативний облік накопичує спеціальну нефінансову інформацію про якісні та кількісні результати здійснених раніше операцій.

Дослідження підходів до визначення мети оперативного обліку свідчить, що нею можна вважати виконання оперативним обліком таких умов: забезпечення інформацією для ефективної роботи системи менеджменту підприємства; формування даних, які матимуть релевантний вплив на прийняття управлінських рішень, в тому числі і про конкретні господарські операції [2].

Список літературних джерел

1. Тищенко Н. Л., Котковський Р. В. (2013). Особливості оперативного облікового обліку та контролю у системі управління підприємством. *Інноваційна економіка*. № 2. С. 331–334.

2. Дідоренко Т., Белова І. (2017). Значення оперативного обліку в системі управління сільськогосподарським підприємством. Інститут бухгалтерського обліку, контроль та аналіз в умовах глобалізації. *Міжнародний науковий журнал*. Випуск 1-2. С. 29–37.

Гуляєва Діана Сергіївна, магістр

Клименко Олексій Григорійович, магістр

Одеський національний політехнічний університет
Науковий керівний – к.е.н., доцент Городоцька Т.Б.

СУТНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

Інвестиційна діяльність підприємства тісно пов'язана з формуванням, розподілом і використанням його інвестиційних ресурсів. Інвестиційні ресурси підприємства – усі види грошових та інших активів, залучених для здійснення вкладень в об'єкт реального

та фінансового інвестування [1].

У діяльності підприємства інвестиційні ресурси відіграють важливу роль. Вони поряд із трудовими та матеріальними ресурсами формують виробничий потенціал підприємства. Саме інвестиційні ресурси здатні генерувати дохід у різних сферах його діяльності. Крім того, в процесі свого функціонування вони забезпечують інтереси різних суб'єктів економічних відносин: є головним джерелом формування добробуту власників; забезпечують отримання коштів для оплати праці персоналу; за рахунок сплати податків господарюючих суб'єктів відбувається наповнення державного бюджету.

Метою формування інвестиційних ресурсів підприємства є задоволення його потреб у придбанні необхідних інвестиційних активів та оптимізація їх структури з позиції забезпечення ефективності інвестиційної діяльності. Для цього під час їх формування слід дотримуватися таких принципів:

1) урахування перспектив розвитку інвестиційної діяльності підприємства. Реалізація цього принципу передбачає проведення розрахунків обсягу і структури необхідних інвестиційних ресурсів, які б забезпечували нормальні умови господарської діяльності на всіх стадіях життєвого циклу підприємства;

2) відповідність обсягу залучених інвестиційних ресурсів обсягу сформованих активів. Дотримання цього принципу гарантує достатність інвестиційних ресурсів для фінансування реальних інвестиційних проєктів та здійснення інвестування у фінансові інструменти;

3) оптимальність структури інвестиційних ресурсів з позиції забезпечення ефективності інвестиційної діяльності. Цей принцип передбачає формування певного співвідношення між власними і позиковими інвестиційними ресурсами підприємства, яке в сукупності з напрямками їх вкладень забезпечує ефективність інвестиційної діяльності на підприємстві;

4) високоєфективне використання інвестиційних ресурсів під час господарської діяльності підприємства. Цей принцип вимагає дотримання певної відповідності між складовими інвестиційних ресурсів і напрямками їх використання, що сприяє підвищенню ефективності як реального, так і фінансового інвестування;

5) мінімізація витрат щодо формування інвестиційних ресурсів із різних джерел. Реалізація цього принципу пов'язана з розрахунком вартості кожної окремої складової інвестиційних ресурсів та залученням їх із таких джерел, які б забезпечували мінімальні витрати із формування та використання певних видів власних та позикових

інвестиційних ресурсів.

Враховуючи вплив інвестиційних ресурсів на всю фінансово-господарську діяльність підприємства, їх можна класифікувати за кількома ознаками, що представлено в табл. 1 [2]. Основними видами інвестиційних ресурсів є власні та позикові інвестиційні ресурси. Їм притаманні як позитивні, так і негативні особливості, що обумовлює різний їх вплив на діяльність підприємства.

Таблиця 1

Класифікація інвестиційних ресурсів підприємства

Класифікаційна ознака	Види інвестиційних ресурсів (ІР)
За титулом власності	Власні ІР
	Позикові ІР
За групами джерел залучення відносно підприємства	ІР, що формуються із зовнішніх джерел
	ІР, що формуються із внутрішніх джерел
За натурально-речовою формою залучення	ІР в грошовій формі
	ІР у фінансовій формі
	ІР в матеріальній формі
	ІР в нематеріальній формі
За періодом залучення	ІР, що залучаються на довгостроковий період
	ІР, що залучаються на короткостроковий період
За національною належністю власників	ІР, що формуються за рахунок вітчизняного капіталу
	ІР, що формуються за рахунок іноземного капіталу
За цільовим напрямом використання	ІР, які призначені для використання в процесі реального інвестування
	ІР фінансового інвестування
За забезпеченням стадій інвестиційного процесу	ІР, що забезпечують передінвестиційну стадію
	ІР, що забезпечують інвестиційну стадію
	ІР, що забезпечують постінвестиційну стадію

Власні інвестиційні ресурси відображають загальну вартість коштів підприємства, що належать йому на правах власності і забезпечують його інвестиційну діяльність. Вони характеризуються: 1) простотою і швидкістю залучення, особливо за рахунок внутрішніх джерел; 2) більш високою здатністю генерувати прибуток; 3) забезпечення фінансової стійкості розвитку підприємства, а отже, зниженням ризику банкрутства; 4) збереженням повного управління і контролю з боку первинних засновників [1].

Водночас, обсяги залучення власних інвестиційних ресурсів є обмеженими, оскільки залежать від фінансових можливостей

засновників та ефективності діяльності у попередньому періоді. Збільшення власних інвестиційних ресурсів, на відміну від позикових, стримує зростання рентабельності власних коштів – найпривабливішого показника для власників підприємства. Крім того, залучення власних інвестиційних ресурсів супроводжуються більш високою вартістю порівняно з альтернативними зовнішніми джерелами залучення. Це обумовлює необхідність забезпечення дохідності не нижче за умови фінансово-кредитних установ, а також найвищу премію за ризик (в разі банкрутства задоволення вимог власників підприємства відбувається в останню чергу).

Позикові інвестиційні ресурси – кошти, що залучаються підприємством для фінансування інвестиційної діяльності на загальних умовах кредитування (строковості, повернення, платності, забезпеченості). На відміну від власних позикові інвестиційні ресурси характеризуються достатньо широкими можливостями обсягів залучення (особливо за високого кредитного рейтингу позичальника і наявності його забезпечення) і значним позитивним впливом на збільшення активів і зростання обсягів інвестиційної діяльності підприємства. Однак залучення позикових інвестиційних ресурсів пов'язане з деякими труднощами: необхідний певний час на документальне оформлення угоди, потрібна згода інших господарюючих суб'єктів (кредиторів), а в деяких випадках слід мати гарантії, як правило, сторонніх організацій.

У сучасних реаліях функціонування вітчизняних підприємств найпоширеніші такі джерела залучення інвестиційних ресурсів: кредити вітчизняних чи зарубіжних банків, портфельні інвестори – приватні фонди та фонди допомоги, стратегічні інвестори. Менш поширеними джерелами залучення інвестиційних ресурсів є емісія акцій, емісія облігацій, конвертовані облігації та фінансовий лізинг. Порівняльну характеристику основних джерел залучення інвестиційних ресурсів в Україні наведено в таблиці 2 [1].

На вибір певного виду інвестиційних ресурсів впливає багато факторів, які мають бути враховані у процесі розроблення та реалізації політики формування інвестиційних ресурсів на підприємстві.

Список літературних джерел

1. Городецька Т. Б. (2013). *Організаційні напрями збалансованого розвитку інноваційно-інвестиційної діяльності на промисловому виробництві: монографія*. Донецьк: Вид-во “Ноулідж” (Донецьке відділення), 94 с.
2. Городецькая Т. Б. (2010). Использование механизма венчурного финансирования инновационных процессов. Донецьк: Прометей: регіон. зб. наук. праць, № 1(31). С. 255-258.

Таблиця 2

Порівняльна характеристика основних джерел залучення інвестиційних ресурсів в Україні*

Критерії оцінювання	Вітчизняні банки	Зарубіжні банки	Інвестиційні фонди	Стратегічні інвестори	Емісія акцій	Емісія облігацій	Фінансовий лізинг
Необхідна сума інвестицій	2	1	2	1	3	4	4
Розмір підприємства	1	4	3	3	4	5	1
Рівень ризиковості інвестування	4	5	4	3	4	5	5
Контроль за інвестиційним процесом	1	2	4	5	2	2	1
Необхідна інформація	3	5	3	5	5	5	2
Галузева специфіка діяльності підприємства	3	5	5	3	3	5	2
Ступінь використання	1	4	3	4	4	5	1
Можливе майбутнє фінансування	1	1	3	1	5	5	4
Вартість залучення	3	3	4	4	3	2	4

*Примітка. Рівень гнучкості – 1, 2 – достатній, 3 – середній, 4 – низький, 5 – негнучкий.

Марченко Олександр Олександрович, аспірант
Дніпровський державний технічний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент Вороніна А.В.

ОСОБЛИВОСТІ ТА ЗАВДАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний етап розвитку економіки України потребує системного підходу до управління персоналом на промислових підприємствах. Під системою управління персоналом розуміють багатовекторну діяльність відповідних служб управління персоналом підприємства, які охоплюють ряд функціональних підсистем виробничої організації. До служби (відділів) управління персоналом підприємства, як правило, відносять: відділу кадрів, відділ навчання та розвитку персоналу, відділ організації праці і заробітної плати, відділу охорони праці і техніки безпеки та ін..

Система управління персоналом складається з шести підсистем: забезпечення управління персоналом маркетингу персоналу, розвитку персоналу, мотивації персоналу, управління комунікаціями, створення і розвитку корпоративної культури. В залежності від розміру організації, склад підсистеми змінюється: на малих і середніх підприємствах в одну підсистему включають функції декількох підсистем, а у великих – функції кожної підсистеми виконують окремі підрозділи. Комбінація цих підсистем унікальна для кожної організації і визначає її специфіку.

Узагальнення досвіду вітчизняних промислових підприємств (ПАТ “ДМК”, ПАТ “Інтерпайп”, ПАТ “Євраз ДМЗ ім. Петровського” тощо) дозволяє сформулювати головну ціль системи управління персоналом: забезпечення потреб виробничого процесу працівниками необхідної якості, кількості і в задані терміни, організація їх ефективного використання, професійний і соціальний розвиток (рис. 1). Дана ціль відображає економічний аспект управління персоналом. В соціальному аспекті метою управління персоналом є задоволення потреб працюючих.

Відповідно до цілей формується система управління персоналом, а як база для її побудови використовуються правила і методи розроблені наукою і апробовані практикою.

До основних принципів формування та функціонування системи управління персоналом підприємства, на наш погляд, слід віднести: економічність, прогресивність, перспективність, оптимальність, науковість, оперативність, узгодженість. Всі принципи системи управління персоналом реалізуються у взаємодії. Їх поєднання залежить від конкретних умов функціонування системи управління персоналом підприємства.

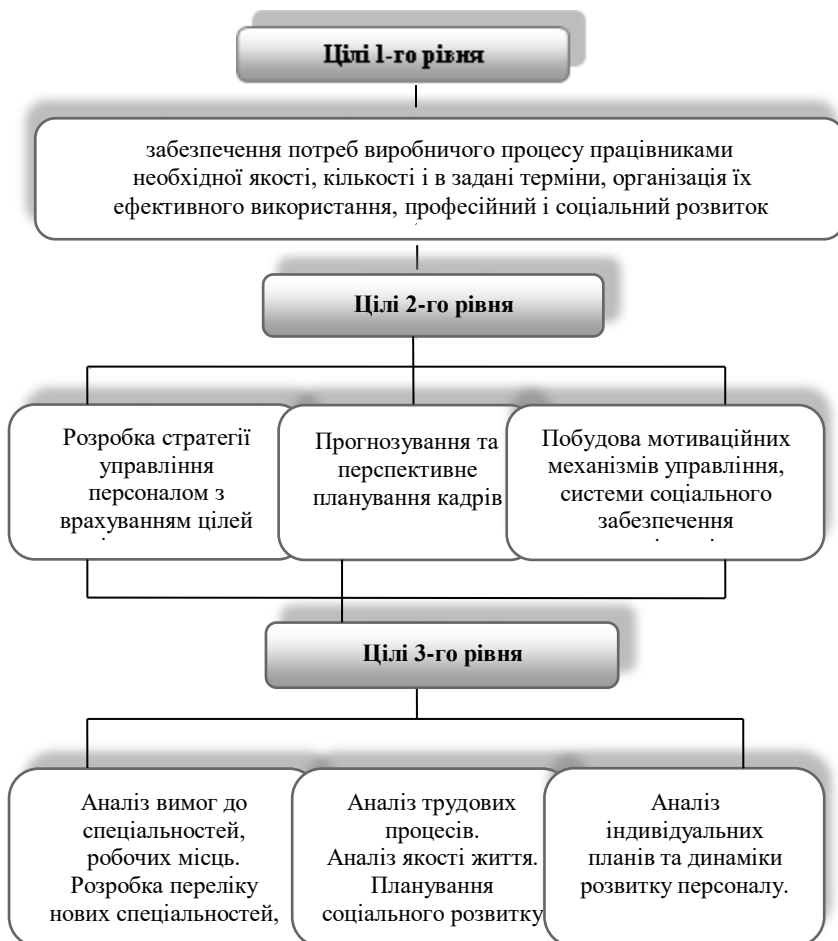


Рис. 1 Дерево цілей системи управління персоналом промислового підприємства (розроблено автором на основі джерел 1, с. 4-5)

На підставі проведеного аналізу наукової літератури з управління персоналом [1-5] можна резюмувати, що задачі системи управління персоналом мають бути структуровані за цільовим блоком впливу на об'єкт управління – категорії персоналу підприємства.

Вважаємо, що формулювання завдань і функцій системи управління персоналом може бути представлена наступним чином: 1) розвиток персоналу (функції системи управління персоналом – створення резерву, підготовка та навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу); 2) залучення персоналу (функції системи управління

персоналом – планування чисельності, наймання, добір, розстановка персоналу, оформлення і облік, адаптація); 3) використання персоналу (функції системи управління персоналом – атестація, просування персоналу, планування кар’єри, забезпечення техніки безпеки, управління дисципліною, мотивація персоналу (у тому числі оплата праці), соціальне партнерство, дозвіл конфліктності, охорона праці).

Отже, управління персоналом, як система, дозволяє досягти соціально-економічної мети – задоволення потреб, як працівників, так і виробничого процесу, шляхом вирішення трьох взаємопов’язаних завдань через реалізацію різних функцій управління персоналом.

Список літературних джерел

1. *Управление персоналом* (2000). Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. Москва: ЮНИТИ. 423 с.
2. Грузіна І. А., В. І. Дериховська (2014). *Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством*: монографія. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця. 252 с.
3. Спивак В. А. (2000). *Организационное поведение и управление персоналом*: учеб. пособ. С.-Пб: Издательство “Питер”. 416 с.
4. Хміль Ф.І. (2006). *Управління персоналом*: підручник. Київ: Академвидав. 488 с.
5. Янковська Л. А. (2005). *Менеджмент персоналу. Підготовка та перепідготовка працівників підприємства*: навч. посібник. Львів: Вид. Національного університету “Львівська політехніка”. 196 с.

Рибачок Сергій Анатолійович, аспірант

Херсонський державний університет

Науковий керівник – к.е.н., доцент Макаренко С.М.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ У ГОСПОДАРСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ

В умовах сталого розвитку ядром конкурентних переваг суб’єктів господарювання усіх форм власності є система ключових областей компетентностей, які дане підприємство зуміло створити чи придбати, тобто – система навиків і технологій, що знаходяться у його розпорядженні. Важлива властивість ключових областей компетентності – їх неминуче застарювання [1]. Тому процеси бізнесу треба організовувати таким чином, щоб вони змогли забезпечити безперервне відтворення ключових областей компетентностей і постійне впровадження інноваційних технологій у виробничий процес.

Інноваційна діяльність промислових підприємств вже давно стала

головною умовою їх конкурентоспроможності та вимагає системного управління. Завдяки активізації інноваційного розвитку вітчизняних підприємств можливо швидко перебороти загальноекономічну кризу і досягти стійкого економічного зростання, приросту соціального ефекту, підвищення оплати праці до рівня стимулювання її високої продуктивності і ринкової платоспроможності.

За поглядами Андреева В. Г. [2] серед проблем фінансування інноваційного розвитку підприємств України слід відзначити: низькі обсяги витрат підприємств на інноваційну діяльність; концентрація витрат підприємств на інновації напрямку придбання машин, обладнання та програмного забезпечення; низька частка витрат підприємств на внутрішні та зовнішні науково-дослідні роботи; нестача власних коштів з браком фінансової підтримки інноваційної діяльності підприємств з боку держави; відсутність довгострокового кредитування інноваційної діяльності підприємств з боку банківського сектора; підвищений ризик будь-яких форм інвестування.

Проведений аналіз структури джерел фінансування інноваційної діяльності промислових підприємств України [3] свідчить, що основним джерелом фінансування впровадження інновацій є власні кошти підприємств, частка яких у загальній структурі витрат варіює від 84,5% (або 7,7 млрд грн) у 2017 році до 88,2% (10,7 млрд грн) у 2018 році. Натомість, сукупний обсяг фінансування впровадження інновацій з Державного та місцевих бюджетів незважаючи на зростання є мінімальним та склав відповідно 3,5% (322,9 млн грн) і 5,3% (652,5 млн грн).

Високі відсоткові ставки за користування позиковим капіталом не дозволяють суб'єктам бізнесу залучити потрібний обсяг кредитних ресурсів для модернізації наявних виробничих потужностей. Як наслідок, питома вага кредитів у загальній структурі витрат на інновації вітчизняних промислових підприємств зменшилася з 6,5% (594,4 млн грн.) до 3,9% (473,9 млн грн.).

Вищепроведений аналіз свідчить про низький рівень підтримки з боку органів державної влади та місцевого самоврядування, що є однією з основних проблем впровадження загальнодержавної інноваційної політики розвитку.

За поглядами автора [2] основними шляхами вирішення виявлених проблем є: забезпечення пріоритету фінансування інноваційного розвитку вітчизняних підприємств під час розробки Проекту державного бюджету; фінансування за рахунок державного бюджету інноваційних розробок, що мають пріоритетне значення для держави; гарантування державою позик на інноваційний розвиток; створення

пільгових умов для банківського кредитування інноваційної діяльності підприємств; створення сприятливого інвестиційного клімату для залучення іноземних інвестицій; сприяння практичній реалізації усіх нормативно-правових документів, які були розроблені для активізації інноваційного процесу на макро- та мікрорівні.

Дослідження, проведені у попередніх роботах [4] свідчать, що в умовах низького рівня конкурентоспроможності вітчизняних промислових об'єктів, ключовою складовою для покращення їх загального економічного стану є налагодження тісної співпраці із державними інституціями всіх рівнів як складовою для впровадження інноваційних технологій у господарську діяльність та зростання обсягів виробництва й, як наслідок, надходжень податків та зборів до відповідних бюджетів.

На прикладі підприємств легкої промисловості Херсонської області вказана взаємодія може простежуватися за умови створення на платформі ВАТ “Херсонський бавовняний комбінат” індустріального парку. Враховуючи, що у 2011 році 51,76% акцій ВАТ “Херсонський бавовняний комбінат” було повернуто у власність держави, то право на створення зазначеного індустріального парку мають органи державної влади, органи місцевого самоврядування, які здійснюють право власника на землю від імені Українського народу. При виборі керуючої компанії індустріального парку потрібно враховувати особливості її розвитку, наявність повного циклу виробництва продукції та впровадження прогресивних інноваційних технологій у виробництво й управління трудовими ресурсами. Створення індустріального парку дозволить отримати керуючій компанії додаткові преференції при закупівлі закордонного інноваційного обладнання та його впровадженні у господарській процес.

Список літературних джерел

1. Олійник Н. М., Макаренко С. М., Казакова Т. С. (2018). Безперервне відтворення ключових областей компетентності – ядро конкурентних переваг. *Україна 2030: Консолідація мислення – консолідація дій*. Київ. С. 134–136.
2. Андреева В. Г. (2018). Проблеми фінансування інноваційного розвитку України та шляхи їх вирішення. *Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні*: матеріали XI Міжнародного бізнес-форуму, К., 22 березня 2018 р., Київ. С. 15–16.
3. Статистичний збірник: Наукова та інноваційна діяльність України. 2018 рік (2019). *Державна служба статистики України*. URL: <http://ukrstat.gov.ua>.
4. Tyukhtenko N., Makarenko S., Oliinyk N., Gluc K., Portugal Ed., & Rybachok S. (2019). Innovative development of the regions: cooperation between enterprises and state institutions. *Marketing and Management of Innovations*, 3, 354-365.

Джулай Марина Володимирівна, магістр
Київський торговельно-економічний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент Сичова Н.В.

ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ ПОЛІТИКИ БАНКУ

Аналіз стану наукової розробки досліджуваної теми дозволяє стверджувати, що її окремі аспекти знайшли відображення у працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Вагомий внесок у вивчення теорії та практики формування комунікативної політики внесли Г. Янковська [11], А. Войчак [2], Т. Циганкова [10], Т. Прохорова [10], С. Чеботяр [5] та інші. Зокрема, ними сформовано поняття комунікативної політики підприємства, особливості управління та основні її елементи.

Основні аспекти принципів та проблем, пов'язаних з формуванням комунікативної політики банківської сфери та оцінки її ефективності і результативності, ґрунтовно висвітлені в роботах А. Нікітіна [7], І. Павленка [8], С. Козьменка [4], А. Єпіфанова [3] та інших вчених.

Поряд з цим, необхідно констатувати, що проблеми комунікаційної політики банківської сфери не стали об'єктом спеціального наукового дослідження. На особливу увагу заслуговують питання, які пов'язані зі створенням комплексного підходу щодо оптимізації процесів формування і реалізації комунікативної політики сучасної банківської установи. Термін комунікативної політики сучасні теоретики і практики трактують із різних підходів відповідно до табл. 1.

На нашу думку, автори повноцінно розтлумачили поняття “комунікативна політика”, однак варто додати, що вона спрямована не лише на споживача (клієнта), а й на працівників підприємства.

Підприємства різних сфер та видів діяльності: від дрібних роздрібних торговців до міжнародних фінансово-банківських установ, а також неприбуткових організацій (навчальних та лікувальних установ, музеїв тощо) постійно намагаються досягти основної цілі – донести свої повідомлення до цільових ринків і аудиторій [6, с. 305].

Саме тому доцільно окремо відзначити, що комунікативна політика банку в загальній політиці підприємства має одну з основних та ключових ролей та є частиною функціональних стратегій таких, як виробнича, фінансова, інвестиційна. Тому необхідно виділити принципи її формування, а саме: сервісна орієнтація, диверсифікація, інформаційна відкритість та маркетинг.

Комунікативна політика містить наступні складові:

- аналіз і визначення цільових груп (цільової аудиторії) для

здійснення подальших комунікацій;

- переважні та ефективні засоби і способи комунікації;
- опис інформаційних каналів по кожному із приводів для комунікації (просування компанії, марки, окремого продукту);
- описання особливостей рекламно-інформаційної комунікації;
- описання комунікаційної стратегії;
- визначення методів виділення фінансових коштів на комунікації (метод фіксованого відсотка, метод встановлення відсотка від суми прибутку, від обсягу продажів минулого періоду або передбачуваного в майбутньому) тощо [1, с. 433].

Таблиця 1

Основні наукові трактування сутності комунікативної політики банку

№ з/п	Автор та джерело	Визначення
1	Войчак А. [2, с. 94]	Комунікативна політика – розробка комплексу стимулювання, тобто заходів щодо забезпечення ефективної взаємодії бізнес-партнерів, організації реклами, методів стимулювання збуту, зв'язки з громадськістю та персонального продажу
2	Циганкова Т. [10, с. 376]	Комунікативна політика підприємства – це процес формування спрямованих на ринок і від ринку (при ринкових дослідженнях) потоків інформації
3	Прохорова Т. [9, с. 15]	Комунікативна політика – це цілеспрямована діяльність підприємства з регулювання руху інформаційних повідомлень і потоків, що здійснює планування і взаємодію з усіма суб'єктами маркетингової системи на основі обґрунтованої стратегії використання комплексу комунікативних засобів
4	Чеботяр С. [5, с. 367]	Маркетингова політика комунікацій – комплекс заходів, що використовує підприємство для інформування, переконання чи нагадування та формування поглядів споживача на товар (послугу) та імідж підприємства

Етапи побудови комунікативної політики банку залежні від впливу чинників, які, насамперед, пов'язані з впровадженням внутрішніх змін в установі, розвитком марки, конкуренції та життєвим циклом певного банківського продукту і складаються з:

- Постановки стратегічних цілей;
- Визначення стратегічних мішеней;
- Визначення творчої концепції;
- Виділення ресурсів;

- Програма комунікацій.

Доцільно розглянути зовнішні та внутрішні фактори впливу на формування комунікативної політики банку, оскільки існує пряма та опосередкована залежність від них загальної стратегії розвитку компанії рис. 1.



Рис. 1. Зовнішні та внутрішні фактори впливу на формування комунікативної політики підприємства

Таким чином, комунікативна політика банку – це розробка комплексу стимулювання, тобто заходів щодо забезпечення ефективної взаємодії бізнес-партнерів, організації реклами, методів стимулювання збуту, зв'язки з громадськістю та персонального продажу. Комунікативна політика залежить від загальної політики банку і займає ключове місце на рівні з стратегіями функціональних підрозділів. Варто зазначити, що при розробці комунікативної політики банку, з одного боку, необхідно брати до уваги стратегію банку в цілому, політику її функціональних підрозділів, наявні ресурси, а з іншого вплив – зовнішніх факторів таких, як: політика НБУ, конкурентне середовище і стан фінансового ринку.

Список літературних джерел

1. Pidubna V. (2015). The research of vulnerability of advertising communications on the example of Facebook. *Sustainable development*, vol. 4(25). P. 79-82.
2. Войчак А. В. (2002). Маркетингові комунікації у внутрішньому середовищі підприємства: психологічний аспект. *Маркетинг в Україні*, №1. С.

29-33.

3. Спіфанов А. О. (2013). *Управління маркетинговими комунікаціями банку*: дис. докт. ек. наук : 08.00.08. Суми, 40 с.

4. Козьменко С. М. (2011). Маркетинг банківських інновацій. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, № 1. С. 13–28

5. Маркетингове дослідження ринку товарів та послуг власними силами (2016). URL: <http://yak.vlynko.com/?p=1429>.

6. Мозгова Г. В., Морозов А. О., Фомін О. Д. (2017). Використання CRM-систем на українському ринку: особливості та перспективи. *Економіка та управління підприємствами*, №2. С. 89–94.

7. Нікітін А. В. (2006). *Маркетинг у банку*: навчальний посібник. Київ: КНЕУ. 431 с.

8. Павленко І. Г. (2013). Комунікаційна політика як елемент системи маркетингу підприємства у процесах сучасного комунікаційного суспільства. *Академічний огляд*, № 1 (38). С. 109-113.

9. Прохорова Т. П. (2005). Маркетинговая політика коммунікацій: учебное пособие. Харьков: ИД “ИНЖЭК”.-224 с.

10. Які канали комунікації найбільше привертають увагу та викликають довіру у споживачів? (2019). *DigData*. URL: <https://digdata.com.ua/index.php/kanaly-komunikatsiyi/>.

11. Янковська Г. В. (2018). *Маркетингові комунікативні стратегії підприємств готельного господарства*: дис. канд. ек. наук: 08.00.14. Київ. 251 с.

Protsenko Kateryna Olehivna, MSc
Kyiv national university of trade and economics
Scientific adviser – Doctor of Economics,
Professor Zhukovska V.M.

PERSONNEL ENGAGEMENT IN THE MANAGEMENT PROCESS

The issue of personnel engagement is extremely important, as personnel is one of the key factors for a company’s competitiveness. Diagnosis of personnel engagement in the practice of managing the majority of enterprises is fragmentary, engagement indicators are not taken into account when planning the activity of the company and the strategy for the development of its personnel potential. As a result, there are problems in the area of enterprise engagement management, in particular: a fuzzy understanding of its components, low level of planning of staff engagement

management activities, insufficient attention to personnel engagement monitoring activities, decision-making on engagement management without their coordination with results of the analysis of the corporate culture of the enterprise, lack of feedback in the process of personnel development management, etc.

In the modern researches in the field of development of the personnel of the enterprise a number of publications devoted to personnel engagement are presented. In particular, the essence of the category “theory of engagement” is considered in the works: Vedernikova, V. Kahn, N. Karakos, A. Sachs, A. Sheron Scriptunova, V. Konovalova, K. Deum, J. Furegi, C. Trusa, E. Suan, C. Edwards, A. Kroll, O. Chulanova and others. The works of these authors considered the theoretical essence and some aspects of personnel involvement, the methodological foundations of the level of involvement and their impact on the performance of the enterprise [2].

The linkage of employee engagement with company performance has been proven by years of research conducted in hundreds of organizations around the world. The involvement of its impact on various company performance indicators was conducted by leading research agencies and consultants in the field of organizational development, including GFK Trustmark, Gallup, Hay Group, Towers Watson, PWC. Knowledge about the work that the employee performs, combined with the desire to understand trends, to be aware of innovations and obviously the effectiveness of his work just form his involvement. It identifies and identifies what an individual does as he or she behaves, not what he or she feels, what emotions he or she feels in the long term, regardless of changes in external circumstances. J. Blau and K. Ball found in their studies [1] that engagement is a more stable attitude than loyalty: on the one hand, and more difficult to form, on the other, it is less susceptible to change due to external factors.

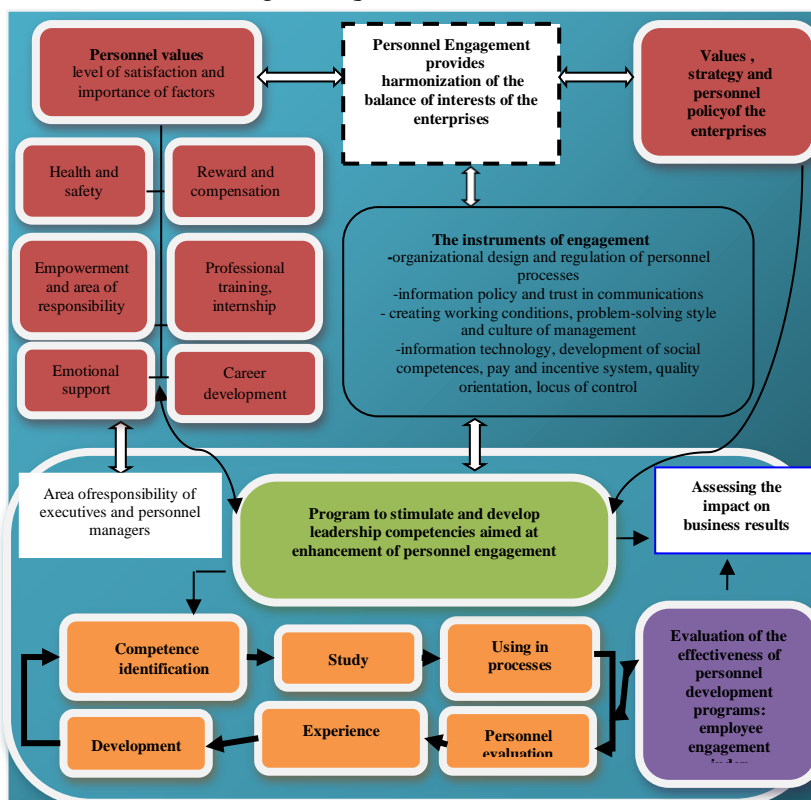
Towers Watson considers personnel engagement in the context of Sustainable Engagement, embedded in the company’s corporate culture at the behavioral level. Based on the research, three groups of engagement indicators were formed:

- 1) traditional involvement, which includes issues related to employees’ beliefs in the missions and goals, pride in their enterprise, willingness to recommend it to others, and voluntarily making additional contributions to the company;
- 2) support, characterizing the issues of environmental conditions, safety and climate in the company, resources that support personnel productivity;
- 3) energy, which characterizes the well-being and satisfaction of

employees from the effectiveness of their work, well-being in the team.

To achieve sustainable engagement, Towers Watson recommends identifying five key areas (leadership, goals and objectives, work/life balance, company image), each of which describes meaningful behavioral contexts for company employees. According to Towers Watson research, companies with a low level of traditional involvement show an average operating margin of about 10%, while in high-level companies this figure can reach 14% [2].

In order to the management process to be successful, it requires the creation of such working conditions for the employee under which he would have the desire to work for the benefit of the company and in this context, this desire depends on the specific efforts of personnel management at different levels of management (рис. 1).



Eng.Source: formed on the basis [2]

In this way, the involvement of the personnel in the organization is shaped by the personal perception of the employees in different organizational situations, as well as by the previous behavioral experience and existing values. Organizational involvement is related to the employee's own expectations, reflecting the motives of professional activity while working in the organization. An organization that is interested in personnel engagement should create certain conditions for forming and maintaining employee involvement.

Список літературних джерел

1. Cohen A. Relationships among five forms of commitment: an empirical assessment // J. Organiz. Behav. 1999. Vol. 20. P. 305.
2. Жуковська В. М. Залученість персоналу на підприємстві торгівлі: підходи до формування та вимірювання: Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту, 2017.

Кирко Ангеліна Юріївна, студентка
Харківський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»
Науковий керівник – доцент, к.е.н. Головка О.Г.

СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Кризові ситуації з'являються на всіх стадіях життєвого циклу підприємства вони можуть у певні моменти не давати прибуток або зазнавати збитки. Це короткострокові ситуації, однак вони спроможні набувати довготерміновий характер і закінчуватися банкрутством підприємства.

Заради запобігання такого результату для підприємства, необхідно своєчасно зрозуміти причини, чому підприємство опинилося в кризі, і виконати певні заходи щодо їх усунення. Тому особливої актуальності, в умовах сучасного ринкового середовища, набув процес дослідження та використання ефективних методів і форм створення стратегії фінансової безпеки.

Об'єктом дослідження є стратегія забезпечення фінансової безпеки підприємства.

Осною дослідження обрано ПрАТ «АБ ІнБев Ефес Україна» – це беззаперечний лідер на українському пивному ринку. Молода і динамічна компанія, нащадок та гідний продовжувач багатовікових

традицій європейських пивоварів, виробляє досить великий асортимент продукції.

Сьогодні на ринку пива України домінує олігополія. Головними представниками ринку пива є: ПрАТ «АБ ІнБев Ефес Україна» (32%), ПАТ «Карлсберг Україна» (29,5%) та ВАТ «Оболонь» (24,5%).

Вагомою часткою ринку пива в 2014 р. володіють також ПрАТ «АБ ІнБев Ефес Україна» (5,2%) та ТзОВ «Перша Приватна Броварня» (2,8%). Як змінювалася структура ринку пива України по основних гравцях показано на (рис. 1).

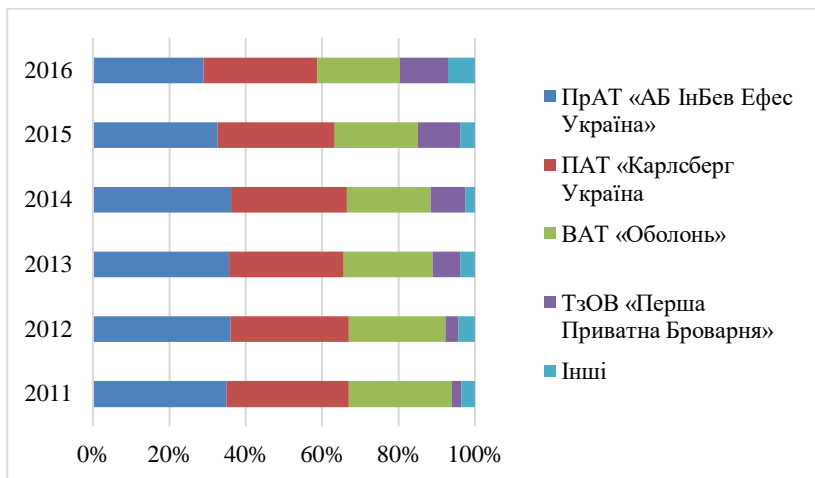


Рис. 1. Структура ринку пива по основних гравцях у 2011-2016 рр.
[1], [2]

ПрАТ «АБ ІнБев Ефес Україна» є беззаперечним лідером на пивному ринку України. Вона володіє такими торговими марками, як «Чернігівське», «Chezz», «Рогань», «Staropramen» та «Bud». Зважаючи на таку ситуацію поява в галузі незабаром нового гравця є досить маловірою.

Частки малих пивоварень становить приблизно 5% і поступово зменшується. Причиною цього зменшення виступає те, що загальний рівень споживання пива в Україні впав на 8,6% [4]. Протягом трьох років компанія працює у збиток, проте з кожним роком суттєво його скорочує.

Компанія ПрАТ «АБ ІнБев Ефес Україна», як частина глобальної компанії AB InBev, визнає важливу роль, яку відіграє міжнародний бізнес у вирішенні екологічних проблем у світі, таких як нестача води і

зміна клімату. Компанія докладає максимум зусиль, щоб підвищити ефективність і скоротити вплив на навколишнє середовище в процесі діяльності, визначивши вісім екологічних цілей до 2017. Для досягнення цих цілей, використовується централізована система екологічного менеджменту і був встановлений зовнішній консультативний комітет, що в кінцевому підсумку позитивно вплине і на рівень фінансової безпеки підприємства.

Головною перевагою компанії, окрім найстабільнішого у галузі фінансового стану, є інноваційність. Розглядаючи компанію Карлсберг порівняно з ПрАТ «АБ ІнБев Ефес Україна» то можна простежити, що Карлсберг велику частину коштів вкладає в вивчення, аналіз інновацій та реконструкцію для підвищення якості продукції.

В 2016 році було проведено заміна для теплообмінників та їх пластин, киснемірів в потоці на лініях розливу, було встановлено автоматичний пробовідбірник зерна також продовжується розробка біорозкладної пляшки з деревного волокна. Також на рівні із ПрАТ «АБ ІнБев Ефес Україна» Карлсберг багато уваги приділяє енергозбереженню. Завдяки заміні обладнання на більш прогресивне, компанія кожного року зменшує використання вуглекислого газу, електрота теплоенергії, використання води та в свою чергу збільшує обсяги вторинного використання скляних пляшок.

У цілому дуже складно зіставляти таких величезних гігантів як ПрАТ «АБ ІнБев Ефес Україна» та Карлсберг. Компанії в погоні за першістю активно розвиваються у всіх напрямках, неодноразово випускають новинки, намагаються завжди «бути на слуху» тобто беруть активну участь у різних заходах, вкладають значну суму в рекламу компанії.

Проте потрібно зауважити, що така активна діяльність можлива лише завдяки інвестиціям глобальних іноземних компаній, до яких входять зазначені підприємства. Якщо ж аналізувати досягнення цих підприємств в порівнянні з головними компаніями, то ситуація виглядає зовсім інакше.

В бізнесі AN InBev виробництво української дочки ПрАТ «АБ ІнБев Ефес Україна» займає близько 1%. При чому завдяки «інвестиційній привабливості країни» та «виваженій акцизній політиці» підприємство показує солідні збитки вже три роки поспіль, що значно впливає саме на фінансово-економічну безпеку підприємства.

Пивоварна індустрія як окрема галузь харчової промисловості має значні економічні характеристики. Перш за все слід зазначити високу норму рентабельності, високу швидкість обіговості капіталу та низьку

порівняно з іншими галузями промисловості капіталомісткість виробництва. Пивоваріння займає одне з найбільш передових місць, а також у переробній промисловості України. Вона позитивно впливає на розвиток національної економіки, займає вагому частку ВВП та інтенсивно розвивається.

Суворі конкуренція на ринку пива викликає необхідність зниження витрат на виробництво, підвищення його ефективності. Однак із основних шляхів розв'язання цієї проблеми є використання високоякісного вітчизняного пивоварного ячменю.

Україна має підходящий клімат для вирощування цих культур та придатний забезпечувати підприємства вітчизняною сировиною за умови прикладання новітніх технологій. Це потребує об'єднання зусиль великих виробників солоду і пива, виробників пивоварного ячменю, комерційних банків.

Ідея фінансової безпеки має містити пріоритетні цілі, завдання та методи для досягнення безпеки, які б адекватно відображали роль фінансів у соціально-економічному розвитку держави, її зміст покликаний координувати загальнодержавні дії у сфері забезпечення безпеки на рівні окремих громадян, суб'єктів господарювання, галузей, секторів економіки, а також на регіональному, національному та міжнародному рівнях.

Отже, для підвищення рівня фінансової безпеки промислових підприємств, необхідна розробка стратегії забезпечення фінансової безпеки, яка в майбутньому допоможе проводити аналіз та планувати заходи з приводу забезпечення належного рівня фінансової безпеки промислового підприємства України.

Список літературних джерел

1. Петухова О.М. Тенденції розвитку світового та українського пивного ринку / О.М. Петухова, Д.Є. Аманов [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3716>.
2. Просвіріна А.В. Маркетингове дослідження ринку пива в Україні 2015 р. / А.В. Просвіріна [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://koloro.ua/blog/issledovaniya/marketingovoe-issledovanie-rynka-piva-vukraine-2015-g.html>.
3. Яблонська Н. Сучасні тенденції та проблеми розвитку пивного ринку України / Н. Яблонська, О. Малацковська // Науковий вісник [Одеського національного економічного університету]. 2014. № 8. С. 220-228. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nv_2014_8_24.

Гондорчин Світлана Михайлівна, магістр
ДВНЗ “Ужгородський національний університет”
Науковий керівник – к.е.н., доцент Дюгованець О.М.

ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ

Для ефективного функціонування будь-якого виду бізнесу незалежно від розмірів, правової форми чи галузевої приналежності вирішального значення набуває формування оптимальної організаційної структури управління, яка включає в себе: можливості залучення відповідних спеціалізованих фахівців у сфері менеджменту, використання наукових методів організаційного проектування у поєднанні з комплексним підходом до вдосконалення організаційного механізму з врахуванням нових організаційних форм ринкових відносин.

У сучасних економічних умовах важливо сформувати таку організаційну структуру, яка зумовить ефективну роботу та стійкий розвиток системи управління бізнесом. Курс на модернізацію економіки підтверджує необхідність подальшого комплексного реформування всіх ключових сфер і галузей бізнесу, основним завданням якого є отримання нового якісного продукту.

Добре спланована організаційна схема полегшить розуміння функціональних обов'язків всіх членів підприємницької діяльності і допоможе якнайкраще розподілити свої операційні функції. Сформована організаційна структура управління бізнесом формує керівний апарат, за допомогою якого можна зменшити дублювання та працювати ефективно. Крім того, організаційна структура дає змогу передавати інформацію до різних частин бізнесу та стає основою для всієї організації. Коли фахівці намагаються впровадити організаційні структури, вони часто стикаються з проблемами, оскільки спочатку структури як такої не існує.

Частина мети сильної організаційної структури полягає в тому, щоб сприяти плавному спілкуванню в межах структурних підрозділів (департаментів) та від одного відділу до іншого. Коли фахівці намагаються впровадити організаційні структури, вони працюють з тимчасовою мережею зв'язку, поки планується встановити стаціонарну мережу. Це може спричинити втрату інформації або неправильне спілкування на всіх рівнях компанії.

Найпростіший спосіб розпочати створення оптимальної організаційної структури для сучасного бізнесу – це спроектувати в

цілому нову структуру з самого початку. Це дозволяє створити структуру управління та персоналу, яка найкраще відповідає потребам нової бізнес-моделі, а не тією, яка найбільше відповідає потребам поточного персоналу. Можна структурувати організацію без будь-якого персоналу, який вже є, або виконувати будь-які зобов'язання, які зроблено, для того щоб побачити, як компанія повинна бути налаштована, а потім працювати звітти, щоб налаштувати організаційну схему на основі реальності того, що мається на увазі [1].

Розглянемо механізм формування оптимальної організаційної структури управління бізнесом на прикладі Групи компаній “RENER” (“РЕНЕР”). Діяльність групи енергетичних компаній “RENER” розпочалася у 2005 році і на сьогоднішній день компанія займає провідне місце у розвитку та впровадженні відновлювальної енергетики в регіоні, а саме у спорудженні сонячних та гідроелектростанцій з наступним виробництвом електричної енергії та передачею її місцевим локальним мережам. Група енергетичних компаній “РЕНЕР” займається проектуванням, будівництвом, інвестуванням, дослідженнями та експлуатацією об’єктів [2].

Група енергетичних компаній “РЕНЕР” в 2017 році зареєструвала свою торгову марку та логотип. До складу групи енергетичних компаній “РЕНЕР” входять: 1) ТОВ “Сонячна енергія ПЛЮС”; 2) ПП “Комерцконсалт”; 3) ПП “Укрелектробуд”; 4) ТОВ “Зелена технологія”. Група компаній реалізовує проекти сонячної та гідроенергетики [3].

Компанією реалізовано 11 проектів загальною потужністю 49,25 МВт: 4 сонячні електростанції (СЕС), 6 міні-ГЕС (МГЕС) та 1 мікро-ГЕС. Ще 5 СЕС та 2 міні-ГЕС, загальною потужністю 16,998 МВт, знаходяться у стадії будівництва та будуть завершені до кінця 2019 року [3].

Організаційна структура компанії “RENER” за час його існування в 2005-2019 роках постійно змінювалася в залежності від потреб та ринкових завдань, що виникали перед нею, а також з розвитком та нарощуванням обсягів послуг.

На початку своєї діяльності компанія розпочинала свою діяльність з декількох робітників, які працювали над різними завданнями з виробництва, продажу, будівництва, маркетингу та обліку. Коли Група компаній “РЕНЕР” почала зростати – зростала й кількість керівних посад, яким у свою черго потрібно було наймати додатковий персонал у відповідь на негативні або вузькі потреби, а не на увагу до довгострокової структури. З урахування того факту, що досить тривалий час не була сформована організаційна структура, у 2017 році

заплановано і реалізовано створення організаційної схеми, яка відповідала сучасним потребам. Наразі Група компаній “РЕНЕР” працює гладко, адже має ієрархію, до якої слідує.

Розглянемо більш детально основні кроки, які було здійснено щодо покращення організаційної структури Групи компаній “РЕНЕР”:

- сформовано організаційну структуру управління бізнесом, в якій перераховані всі поточні посади співробітників з їх функціональними обов’язками;

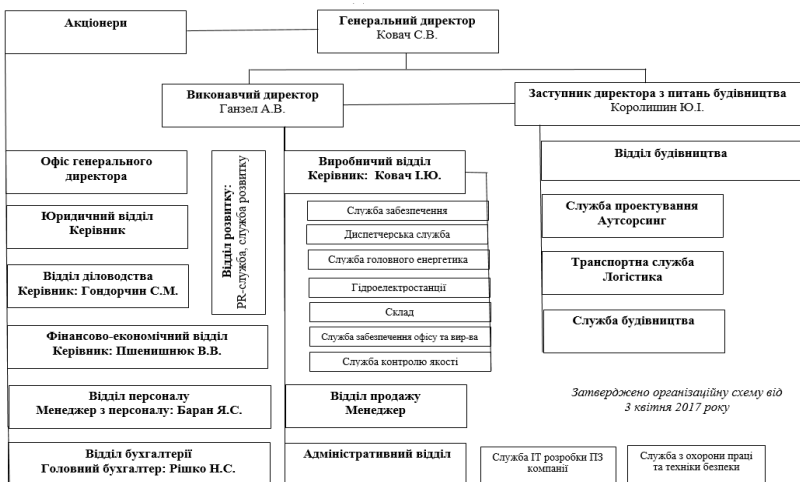
- включено порядок, за яким вони контролюються та контролюють інших, а також назви та посадові інструкції;

- донесено до працівників всіх рівнів поточні обов’язки, кого вони контролюють, і чи використовуються для досягнення поставлених цілей максимальний потенціал;

- складено організаційну схему (рис.1) за допомогою створення діаграми, в якій перелічено функції, назви та посадові інструкції, не додаючи імена поточних співробітників;

- зроблено графік незалежно від бюджету, щоб допомогло визначити загальні потреби Групи компаній;

- сформовано такі структурні підрозділи як: юридичний відділ, відділ діловодства, відділ будівництва, виробничий відділ, відділ продажу, відділ персоналу, відділ бухгалтерії, фінансово-економічний відділ, адміністративний відділ.



*Затверджено організаційну схему від
3 квітня 2017 року*

Рис. 1. Організаційна схема групи компаній “R E N E R”

Створивши організаційну схему, стало можливим розуміння

забезпечення Групою компаній “РЕНЕР” ефективного функціонування підприємницької діяльності загалом. Крім того, з метою формування оптимальної організаційної структури управління бізнесом Генеральним директором прийнято рішення щодо створення політики для звітування керівникам відділів та керівників відділів, а також процедуру подання скарг для обходу менеджерів. Завдяки такому рішенню проводяться щотижневі зустрічі керівників відділів, які містять короткий огляд того, хто і як працює над кожним відділом, і що було досягнуто останнім часом. Такі збори допомагають кожному відділу зрозуміти, як це впливає на інших, і дозволяє керівникам відділів звернутися за допомогою до інших структурних підрозділів.

Не менш важливим є співпраця відділів Групи компаній “РЕНЕР”, фінансово-економічний відділ та відділ бухгалтерії, юридичний відділ та відділ діловодства та ін., які тісно співпрацюють і розподіляють свої функції, керуючи, наприклад, кількома HR-функціями. Крім того, встановлено контрольні показники, які сповіщають про те, що настав час відокремити ці функції, оскільки це обґрунтовано робочим навантаженням або поточними доходами.

Мета і взаємозв'язки різних ланок системи управління набувають більш важливого значення, ніж їх функціональна спеціалізація, які необхідно враховувати при розробці системи управління бізнесом. У даному випадку системний підхід особливо актуальний, оскільки він враховує систему цілей організації, структуру завдань і функції апарату управління. Тому основне призначення організаційної структури в управлінні сучасним бізнесом полягає у визначенні нагальних потреб у виробленій продукції або наданні послуги [4].

Ефективність побудови організаційної структури управління бізнесом не може бути оцінена будь-яким одним показником. З одного боку, тут слід враховувати, наскільки структура забезпечує досягнення організацією результатів, відповідних поставленим перед нею виробничо-господарській меті, з іншого – наскільки її внутрішня побудова і процеси функціонування адекватні об'єктивним вимогам до їх змісту, організації і властивостям [5].

Таким чином, формування оптимальної організаційної структури управління бізнесом – це формальний дизайн управлінських ієрархій в рамках компанії, що визначає як звітність, так і інформаційні потоки. Організаційна структура компанії є основою, на якій формується операційна політика. Структура відіграє велику роль у формуванні організаційної культури, і компанії можуть виявити необхідність змінити організаційну структуру, щоб залишатися конкурентоспроможними або адаптуватися до змін у компанії,

промисловості або на ринку.

Формування організаційної структури управління бізнесом складний і неоднозначний процес, нерозривно пов'язаний зі стратегією підприємства: стратегія визначає структуру. Кожна компанія прагне використовувати найбільш підходящу для неї бізнес-структуру і Група компаній “RENER” не є виключенням, тому немає абсолютного правильного чи неправильного способу структурування бізнесу. Чи є певна структура вигідною або невигідною для компанії залежить від типу бізнесу, стратегії компанії, його цільового ринку та стилю управління.

Список літературних джерел

1. Нечаяк Л.І., Телеш Н.О. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент/ Навчальний посібник. - К.: Центр навчальної літератури, 2003. 348 с.
2. Офіційний сайт Групи енергетичних компаній “RENER”. URL: <http://rener.com.ua/about> (дата звернення: 03.11.2019).
3. Офіційний сайт Української асоціації відновлюваної енергетики. URL: <http://uare.com.ua/rener.html> (дата звернення: 10.11.2019).
4. Менеджмент організацій: навчальний посібник для студентів-магістрів галузі знань 07 “Управління та адміністрування” спеціальності 073 “Менеджмент” спеціалізації “Менеджмент і бізнес-адміністрування” / Укладачі: Л.С. Довгань, І.П. Малик, Г.А. Мохонько, М.В. Шкробот. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 271 с.
5. Юхновська Ю.О. Удосконалення організаційної структури управління ЗАТ “ЗАЗ”. Ефективна економіка, 2011. №2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_2_18 (дата звернення: 11.11.2019).

Вареник Вікторія Миколаївна, к.е.н., доцент
Ніколайчева Ганна Юріївна, магістр
 Університет імені Альфреда Нобеля

ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ФІНАНСОВИХ ПЛАНІВ ПІДПРИЄМСТВА

Важливою передумовою стабільного фінансового розвитку підприємства є не просто наявність системи фінансового планування, а її ефективне функціонування, що знаходить відображення у фінансових планах відповідної якості. Лише висока якість фінансового плану перетворює його на дієвий інструмент управління фінансами підприємства, в іншому разі – він залишається формальним документом, на складання якого витрачені ресурси без адекватної віддачі, що, на жаль, часто відбувається на підприємствах. Отже, постає

питання формування підходів щодо оцінки якості фінансових планів підприємства.

При складанні фінансових планів підприємству необхідно додержуватися ряду принципів, серед яких можна назвати наступні: ефективність, результативність, збалансованість, інформативність, цілісність, наукова обґрунтованість.

Принцип збалансованості фінансового плану передбачає оцінку за різними параметрами, а саме: збалансованість цілей та задач (дослідження планів різних підрозділів та різних видів планів), збалансованість фінансових інтересів різних користувачів власників, кредиторів, постачальників, покупців, персоналу, держави тощо.

Фінансовий план підприємства, окрім досягнення необхідного фінансового результату, повинен забезпечувати збалансований фінансовий розвиток підприємства. Збалансований фінансовий розвиток підприємства можна досягти шляхом дотримання збалансованості параметрів фінансової діяльності. Тобто підприємство повинно при плануванні орієнтуватися на досягнення високого рівня рентабельності інвестованого капіталу при високому рівні фінансового ризику, бути платоспроможним та фінансово стійким. Якщо нехтувати цими показниками, фінансовий стан буде незадовільним, що може призвести до розгортання кризових явищ і банкрутства підприємства. Таким чином, при розробці фінансових планів, незалежно від типу обраної фінансової стратегії, обов'язковим для підприємства є забезпечення певних параметрів фінансової діяльності, що дозволяють гарантувати фінансову безпеку підприємства. Такими параметрами можуть бути: збалансованість структури активів та капіталу, збалансованість рівня доходності активів та витрат по залученню капіталу, збалансованість грошових потоків, збалансованість рівня дохідності активів та рівня їх фінансових ризиків.

Інформативність фінансового плану забезпечується оптимальністю деталізації фінансових планів, узгодженістю форм та змісту фінансового плану і фінансової звітності.

Оптимальність деталізації фінансових планів являє собою рівень їх конкретизації, адекватний внутрішнім та зовнішнім умовам функціонування підприємства.

Оптимальний рівень деталізації фінансових планів забезпечує фінансову службу підприємства та інших користувачів фінансової інформації саме релевантною інформацією, обсяг та структура якої необхідна для прийняття якісних управлінських рішень і не переобтяжує користувачів зайвими фінансовими даними.

Узгодженість форм та змісту фінансового плану і фінансової

звітності передбачає їх оформлення згідно із заздалегідь розробленими формами, які координуються із системою внутрішньої фінансової звітності підприємства, що створює передумови для налагодження внутрішнього фінансового контролю.

Методичний аспект якості фінансового плану віддзеркалює його коректність з точки зору обраної методології обґрунтування і характеризується реалістичністю та науковою обґрунтованістю фінансового плану, необхідність оцінювання яких в перебігу вимірювання якості фінансового плану витікає з відповідних принципів фінансового планування.

Наукова обґрунтованість фінансового плану визначається правильністю обраних методів планування. Вибір методів зумовлюється особливостями розвитку та стадією життєвого циклу підприємства; характером та рівнем динамічних змін зовнішнього середовища. Виходячи з аналізу обраних методів планування оцінюється наукова обґрунтованість фінансового плану.

Для оцінки рівня якості фінансового плану доцільно застосовувати максимально спрощену методику бальної оцінки.

Алгоритм оцінювання якості фінансового плану можна представити в такій послідовності:

1. Оцінка рівня якості фінансового плану за допомогою узагальнюючого показника якості фінансового плану. Спочатку пропонуємо визначитися з бальною шкалою оцінок. Так, як ми пропонуємо використовувати найпростішу бальну оцінку, тому оптимальна амплітуда бальних оцінок окремих параметрів якості фінансового плану буде становити 10 балів. Вона є достатньою для забезпечення необхідного рівня диференціації оцінки. Оцінку узагальнюючого показника якості фінансового плану, пропонуємо розраховувати за допомогою такої формули:

$$P_{яфп} = \sum_{i=1}^4 \sum_{j=1}^{14} b_j \times k_k \times k_i, \quad (1)$$

де

$P_{яфп}$ – показник якості фінансового плану;

b_j – кількість балів по j -му критерію якості фінансового плану;

k_j – коефіцієнт значимості j -го критерію якості фінансового плану;

k_i – коефіцієнт значимості i -ї складової якості фінансового плану

[1].

Таким чином, максимальна оцінка якості фінансового плану становить 10 балів, а ідентифікація рівня якості може здійснюватися за наступною шкалою якості (табл. 1).

Таблиця 1

Шкала оцінювання рівня якості фінансового плану [1]

Рівень якості фінансового плану	Оцінка
Відмінна якість фінансового плану	8 – 10 балів
Задовільна якість фінансового плану	5 – 8 бали
Незадовільна якість фінансового плану	нижче 5 балів

2. Після оцінки рівня якості фінансового плану та визначення балів, керівництво робить відповідні висновки. Якщо якість фінансового плану є відмінною, то фінансовий план затверджується, що свідчить про вірну обрану методику планування, яку і затверджує керівництво. Якщо якість фінансового плану не є відмінною, то керівництво проводить оцінювання проблем якості фінансового плану та їх причин за допомогою діаграми Парето; виявляє “характерні фактори”, що спричиняють “втрату якості” фінансового плану за допомогою діаграми К. Ісікави. За результатами оцінки вдосконалюється система фінансового планування на підприємстві в цілому.

Таким чином, запропонована методика дозволяє оцінити якість фінансового плану та обрати найкращий із можливих варіантів фінансового розвитку підприємства. Однак, процес оцінки якості фінансового плану повен не тільки показувати рівень фінансового планування, а також вказувати на “дефекти, помилки” фінансового плану, що заважають досягти максимально відмінної якості.

Список літературних джерел

1. Ситник Г. В. (2012). Методологічні засади оцінки якості фінансових планів підприємства. *Економіка та держава*, № 9. С. 30–34.
2. Свистун Л. А. (2016). Перспективи використання сучасних інформаційних технологій при здійсненні фінансового планування на підприємстві. *Економіка і регіон*, № 3. С. 13-21. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2016_3_4.

Есаулова Олександра Олегівна, магістр
Дніпровський державний технічний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент Шепель Н.Г.

**ОСНОВНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ
ПОЛІТИКИ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

В умовах глобалізації, поглиблення міжнародного поділу праці та кооперування Україна намагається посісти гідне місце в економічних інтеграційних процесах. Але економіка України розвивалася у

складних політично-економічних умовах, які сприяли накопиченню проблем, що гальмують зростання валового внутрішнього продукту.

Загрозами, які перешкоджають сталому розвитку України, є: деформована, нераціональна структура економіки; значний ступінь зносу основних фондів промислових комплексів та низькі темпи їх оновлення; незадовільний рівень інноваційної діяльності; високий ступінь експортної орієнтованості індустріального сектору економіки та значна залежність експортоорієнтованих галузей регіонів від кон'юнктури світових ринків, зниження їх конкурентоспроможності; низька інвестиційна привабливість підприємств; низька ефективність енергозберігаючих технологій на промислових підприємствах регіону, значна енергомісткість базових галузей регіональної економіки.

Однією з головних передумов розвитку національної економіки, в сучасних умовах, є розширення експортного потенціалу. Відповідно, стратегічним завданням є масштабне зростання присутності України на зовнішніх ринках. Часткова або повна втрата традиційних ринків, яка відбулася протягом останніх років, підсилюють необхідність пошуку ефективних рішень для розвитку експорту української продукції.

Складнощі національної економіки України вимагають від суб'єктів підприємницької діяльності шукати нові ринки збуту для своєї продукції, що за умов досить жорсткої конкуренції є складним завданням. Рівень якості товарів та послуг зобов'язаний піддаватися своєчасній модернізації, що, в свою чергу, призводить до того, що в Україні стає дедалі більше сучасних підприємств [1, с.169].

Нестабільність зовнішньоторговельної сфери України в цілому та окремих її регіонів значною мірою зумовлена посиленням диспропорцій товарної структури експорту товарів. Лідером в експорті залишаються недорогоцінні метали та вироби з них з часткою у 28% у 2012 р. та 23% у 2017 р..

Продукти рослинного походження, частка яких зросла з 13% до 21%, посідають друге місце в експорті. Найбільшого падіння зазнав експорт транспортних засобів (з 9% у 2012 р. до 1% у 2017 р.) [2]. Тобто Україна, все ще, традиційно постачає сировинні продукти та напівфабрикати.

Найбільшу питому вагу імпорту України як у 2012 р., так і в 2017 р. займали мінеральні продукти (природний газ та вугілля), хоча їх імпорт зазнав також найбільшого зменшення. Імпорт машини, обладнання та механізми, хоч і знизився, залишились на другому місці. Продукція хімічної промисловості, імпорт якої також зменшився, завершує трійку лідерів [2].

Тобто, Україна імпортує переважно енергоресурси та готову продукцію з високим ступенем обробки.

Дніпропетровщина є одним з найпотужніших промислових регіонів України і має значний потенціал економічного розвитку. Він характеризується високим рівнем розвитку важкої індустрії та концентрації великих підприємств. Основна галузь переробної промисловості регіону – металургія та оброблення металу, яка забезпечує 33% від загального обсягу реалізованої промислової продукції області [3].

Проте нинішня структура економіки області не є запорукою прискореного розвитку. Зростання у металургійній галузі сповільнюється, що частково пояснюється необхідністю пошуку нових ринків збуту товарів унаслідок розриву налагоджених зовнішньоекономічних зв'язків, частково – зниженням конкурентоспроможності продукції та відсутністю доступних кредитних ресурсів.

З огляду на пріоритет інноваційного шляху розвитку Дніпропетровської області, цей напрям може стати перспективним тільки за умови модернізації окремих підприємств і випуску нових, конкурентоспроможних на світовому ринку видів продукції. Сучасний економічний розвиток України та її інтеграція в європейський простір значною мірою залежать від таких факторів як використання новітніх технологій, наявність наукомісткого виробництва, а також розвиток людського капіталу.

Інновації мають вирішальне значення для диверсифікації виробництва, підвищення продуктивності економіки та зростання виробництва товарів з більшою доданою вартістю. В Україні необхідно запровадити механізми заохочення інноваційної діяльності.

Приладобудування та виробництво сучасної техніки області також розвиваються повільно, незважаючи на наявність ресурсного, інтелектуального та логістичного потенціалу для розвитку.

Вищенаведене вказує на необхідність реструктуризації регіональної економіки з метою нарощування технологічного експорту із дотриманням вимог міжнародних стандартів якості.

Для просування регіону на світовому рівні, з огляду на високу додану вартість продукції та наявність ресурсного, науково-технічного і кадрового потенціалу, стратегічно важливим є машинобудування. Подальше залучення іноземних інвестицій та висококваліфікованих кадрів сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності продукції та науково-технічного потенціалу регіону. Розвиток цього напрямку може мати не тільки економічний, а й соціальний ефект.

Стратегічним напрямом розвитку регіональної політики сьогодні повинна стати реалізація нової, активної ролі регіону як суб'єкта сталого розвитку й усвідомлене використання, під час підготовки стратегічних програм розвитку, регіональними управлінцями принципів сталого розвитку.

Список літературних джерел

1. Дідківський М. І. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства : навч. посіб. Київ : Знання, 2012. 462 с.
2. Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 28.10.2019).
3. Головне управління статистики у Дніпропетровській області. URL: http://dneprstat.gov.ua/public/2018/public_02.htm (дата звернення 28.10.2019).

Мурга Андрій Андрійович, бакалавр
Садварій Михайло Михайлович, бакалавр
ДВНЗ “Ужгородський національний університет”
Науковий керівник – д.е.н., с.н.с., доц. Жуков С.А.

РОЛЬ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТРАТЕГІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Функціонування економіки потребує збалансованого розвитку суспільства, що є об'єктом наукових досліджень багатьох учених і висвітлювалися у їх працях, зокрема Е.В. Авакян [1], О.В. Захарченко [4], Л.Г. Мельник [3] та інші. Першопричиною таких досліджень є нерівномірний розподіл усіх видів ресурсів, у тому числі і трудових, що безпосередньо впливає як на якість життя населення, так і на навколишнє середовище й екологію.

Інтеграційні процеси України активізують конкуренцію, насамперед, у промисловому секторі та орієнтують продукцію підприємств на зовнішні ринки збуту. Однак військовий конфлікт на сході України, складні політичні та соціально-економічні умови, сировинна структура промисловості, виробнича вразливість економіки, діючі квоти та обмеження для виходу на ринки ЄС створюють перешкоди для сталого розвитку промислових підприємств і вітчизняної економіки в цілому.

Тому метою дослідження є теоретичні та практичні перспективи забезпечення Стратегії сталого розвитку України на основі вдосконалення управління діяльністю підприємств та збалансування економіки, соціального розвитку та екології.

На конференції ООН з навколишнього середовища та розвитку (м.

Ріо-де-Жанейро, 1992 р.) була офіційно прийнята наукова категорія “sustainable development” (англ.), що дослівно перекладається на українську мову з урахуванням контексту – “життєздатний розвиток”, а за змістом – “самопідтримуючий розвиток”. За визначенням Комісії ООН зі сталого розвитку, мета його полягає в тому, щоб задовольнити потреби сучасного суспільства, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби [1, с. 220].

У формуванні основ сталого розвитку в Україні важливу роль відіграло прийняття у 2015 р. Стратегії сталого розвитку України на період до 2020 року, яка окреслювала цілі та шляхи їх досягнення, а головне – напрямки та пріоритети розвитку країни, кінцевою метою яких є досягнення європейських стандартів життя в Україні. Однак, поставлене завдання не виконано, і зазначений в Стратегії перехід національної економіки до стандартів економічно безпечного виробництва та споживання з метою забезпечення сталого економічного розвитку в цілому не був здійснений. Це викликано все більш зростаючою залежністю вітчизняної економіки від зовнішніх негативних факторів, найбільш суттєвими з яких є обмеженість і висока вартість енергетичних ресурсів, нераціональне використання сировинної бази та робочої сили, до речі, остання катастрофічними темпами зменшується, головним чином за рахунок відтоку за кордон. Факторам низького рівня ефективності використання ресурсів, на нашу думку, є такі: висока ресурсоемність ВВП, яка в 2-3 рази перевищує середній рівень, досягнутий в країнах ЄС; низький рівень глибини переробки мінеральної сировини; зростання обсягів експорту сировини та продукції з неї (наприклад, Україна експортує більше 2/3 металу, що виробляє вітчизняна металургія).

Обов'язковою передумовою реалізації Стратегії сталого розвитку України є побудова консолідованого трьохстороннього підходу на основі співробітництва між владою, бізнесом і громадянським суспільством, де кожна сторона має свою зону відповідальності. Сприяє цьому урядова Концепція реформи місцевого самоврядування та адміністративно-територіальної організації влади, що вимагає зміни в управлінні територіями. Саме вона показала проблеми та напрямки необхідних змін, що потребують економічна, соціальна й екологічна складові. Цей процес необхідно спочатку запроваджувати в регіонах, де існують найбільші негативні наслідки зростання ризиків і небезпек, а досягнення сталого розвитку в них вплине на процеси в країні в цілому. Особливе значення для забезпечення сталого розвитку країни набувають питання створення нових і збереження існуючих робочих місць, насамперед на провідних підприємствах, особливо

промислових. У табл. 1 представлено SWOT-аналіз стану забезпечення сталого розвитку промислових підприємств.

Таблиця 1

SWOT-аналіз стану забезпечення сталого розвитку промислових підприємств (систематизовано та доповнено за джерелом [3])

<i>Сильні сторони</i>	<i>Слабкі сторони</i>
1. Важливість Стратегії для економічної безпеки держави. Значний виробничий потенціал, можливість впровадження нових технологій	1. Залежність від експорту, загострення конкуренції на ринку, квоти та обмеження з боку ЄС, проблема збуту продукції. Збереження високої сировинної спрямованості виробництв, висока матеріаломісткість та енергоємність продукції, рівень ефективності використання матеріальних ресурсів
2. Великий ринок праці та наявність трудових ресурсів	2. Труднощі кредитування і залучення додаткового іноземного капіталу, рівень і доступність інвестиційних коштів на технічне переозброєння, модернізацію, на оновлення матеріально-технічної бази, дефіцит коштів на нові технології
3. Рівень відкритості (у т. ч. у сфері соціально-відповідального бізнесу)	3. Рівень впровадження інновацій, знос виробничих фондів, їх не повне завантаження та зниження ефективності використання
4. Система менеджменту якості ISO 9001-2000 і ДСТУ ISO 9001-2001	4. Рівень ресурсозбереження, система екологічного управління. Наявність потенційно екологічно та техногенно небезпечних виробництв
5. Розвинута система управління, корпоративна культура	5. Умови праці, ефективність використання трудових ресурсів
<i>Можливості</i>	<i>Загрози</i>
1. Перепрофілювання виробництв, освоєння наукоємних видів продукції, вихід на нові ринки	1. Наростання кризових процесів в Україні, політична нестабільність у тому числі в зовнішньоекономічній політиці.
2. Зниження витрат, собівартості продукції за рахунок економії матеріальних ресурсів і скорочення не виробничих витрат	2. Втрати внутрішнього ринку на користь виробників з ЄС, втрата традиційних ринків збуту в країнах МС, ЄС, руйнування зв'язків в ланцюжку постачання сировини і матеріалів, низький рівень платоспроможного попиту на внутрішньому ринку
3. Удосконалення економічної стратегії, соціальної політики	3. Зростання тарифів, витрат на сировину і матеріали, податкового тягаря при дефіциті фінансових ресурсів (вільних обігових коштів)
4. Зміна спеціалізації окремих виробництв, конверсія, у т.ч. для забезпечення стратегічних суміжних галузей, зокрема агро- і ВПК	4. Ризик банкрутства, форс-мажорних обставин (руйнування) та припинення бізнес діяльності

Причинами зниженням обсягів виробництва промислової продукції є: складна економічна ситуація в країні, відсутність підтримки з боку держави, зменшення виробництва експортної продукції через несприятливу економічну кон'юнктуру та втрати частини зовнішніх ринків, зниження попиту на промислову та машинобудівну продукцію на внутрішньому ринку, що пов'язано зі скороченням купівельної спроможності споживачів в Україні, збільшення тарифів на електроенергію та іншу сировину, відсутність обігових та інвестиційних коштів для розвитку виробництва та зниження активності світової інвестиційної діяльності, незначний рівень інновацій на машинобудівних підприємствах, зношеність основних виробничих засобів базових підприємств та інші фактори, що негативно впливають на конкурентоспроможність, якість, собівартість і рентабельність продукції.

В процесі дослідження встановлено, що проблему забезпечення сталого розвитку промислових підприємств треба вирішувати з урахуванням стану біологічних, географічних, економічних, соціальних об'єктів певної країни, а також сукупності факторів та умов зовнішнього середовища.

Вирішення глобальних проблем не можливе без узгодження дій і стратегій розвитку на всіх рівнях – від рівня світової спільноти в цілому і рівня окремих країн до рівня промисловості та конкретних підприємств.

Результатом системного вирішення економічних, екологічних і соціальних проблем на всіх рівнях і буде забезпечення сталого розвитку України. Для цього Україна повинна не копіювати зарубіжні моделі, а створити механізми реалізації нової державної інноваційно-інвестиційної політики та реально перейти на інноваційний шлях економічного розвитку.

Список літературних джерел

1. Авакян Э.В. Обеспечение устойчивого развития промышленных предприятий на основе инфраструктурных факторов: автореферат дис. ...канд. экон. наук: спец. 08.00.05 ФГБОУ ВПО “Российский государственный гуманитарный университет”. М., 2013. 31 с.
2. Захарченко О.В. Наукові основи сталого розвитку. Наукові праці національного університету харчових технологій. 2015. № 4. С. 68-75.
3. Мельник Л.Г. Триалектические основы управления развитием экономических систем: монография. Сумы: Университетская книга, 2015. 447 с.

Килимник Вікторія Михайлівна, бакалавр
Вінницький торговельно-економічний
інститут Київського національного
торговельно-економічного університету
Науковий керівник – к.е.н., доцент Майстер Л.А.

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Облікова політика-один із найважливіших інструментів формування звітності, невід’ємний елемент фінансового обліку. У зв’язку із розвитком ринкових відносин в Україні, збільшенням кількості підприємств різних форм власності та розширенням міжнародних зв’язків, з’являється потреба у вивченні всіх переваг та недоліків ведення облікової політики, пошуку шляхів вирішення проблем та розвитку, так як, вдала облікова політика підприємства дає змогу підприємству ефективно здійснювати свою діяльність.

Облікова політика – це сукупність прийомів і способів ведення бухгалтерського обліку, активів та зобов’язань, доходів та витрат, фінансових результатів (прибутків та збитків) [1]. Її значення недооцінити неможливо, так як облікова політика – це основа ведення будь-якої господарської діяльності. Вона формує обліковий процес, його ефективність, методику, забезпечує порівняння даних. Вивчення та аналіз сучасної облікової політики досить актуальне питання.

Процес формування та ведення облікової політики підприємства досліджували такі вчені-обліковці: Васільєва Л.М., Ночовна Ю.О., Кулик В.А., Часовнікова Ю.С., Каравічева О.А., Кузьома В.В. та інші. Проте дане питання не втрачає свою актуальність і сьогодні, так як економіка розвивається, запроваджуються нові реформи, технічний прогрес не стоїть на місці.

Формування облікової політики – компетенція власника або уповноваженої особи, яка керує підприємством. Вони ж несуть відповідальність за її організацію, ведення, здійснення господарських операцій, які засвідчуються у відповідних первинних документах, подання звітності.

Підприємство самостійно визначає облікову політику в особі керівника та головного бухгалтера. Обирає форму бухгалтерського обліку як певну систему реєстрів обліку, порядку і способу реєстрації та узагальнення інформації в них із додержанням норм, встановлених Законом “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”.

Розробляє систему і форми внутрішньогосподарського

(управлінського) обліку, звітності та контролю господарських операцій. Визначає права працівників на підписання бухгалтерських документів, затверджує правила документообігу і технологію оброблення облікової інформації, додаткову систему рахунків і реєстрів аналітичного обліку [2].

Найважливішими завданнями облікової політики є:

1. В першу чергу – подання достовірної інформації у фінансовій звітності;
2. Орієнтація на досягнення запланованого;
3. Оптимізація оподаткування та елементів облікової політики, що впливають на податкові платежі;
4. Раціональне і економне ведення бухгалтерського обліку підприємства та інші [3].

Призначення облікової політики підприємств полягає у задоволенні потреб власників підприємства та зовнішніх користувачів. Сьогодні облікова політика виконує не лише свої основні функції, а й додаткові, такі як: планування, економічного аналізу, контролю, забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства. Проте облікова політика вітчизняних підприємств має ряд недоліків. Під час її складання найпоширенішими помилками є:

- відсутність Наказу про облікову політику, який як нормативний документ регламентує принципи, організаційні процедури та методи ведення бухгалтерського обліку;
- відсутність обов'язкових реквізитів;
- у Наказі не зазначені основні відомості про підприємство;
- елементи облікової політики наведено у довільному порядку, без систематизації;
- наявність зайвої інформації, що не стосується ведення облікової політики;
- відсутність жорстких вимог щодо строків, порядку формування та внесення змін в облікову політику підприємства [4].

Для того, щоб не допустити таких проблем, в першу чергу потрібно враховувати вид господарської діяльності, його особливості та характеристики, для уникнення використання непотрібної, недоречної інформації. Наказ про облікову політику повинен складатись відповідно до встановлених норм, з використанням обов'язкових реквізитів, інформація має бути систематизованою та чіткою. Керівництво повинне здійснювати постійний контроль за веденням облікової політики, сприяти чесному та якісному поданню фінансової звітності. Враховувати міжнародні стандарти та підвищувати кваліфікацію працівників.

Отже, для успішного ведення господарської діяльності, необхідним є забезпечення ефективної облікової політики, з чітко визначеними завданнями. Так як на її основі можливо побудувати прогнози майбутнього розвитку підприємства, його фінансового стану. Також важливо врахувати контроль з боку державних органів, дотримуватись чинного законодавства.

Список літературних джерел

1. Термін “Облікова політика”. *Законодавство України*: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/term/18165> (дата звернення 18.11.2019).
2. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення 17.11.2019).
3. Васільєва Л. М. (2013). Сутність облікової політики, її значення і вимоги, які до неї пред’являються. *Ефективна економіка*, №6. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2131> (дата звернення 17.11.2019).
4. Ночовна Ю. О., Кулик В. А. (2013). Сучасний стан та проблеми формування облікової політики підприємства. *Вісник національного університету “Львівська політехніка”*, № 776. С. 141-146. URL: [file:///D:/CompLuxUser/Downloads/VNULPM_2013_776_24%20\(2\).pdf](file:///D:/CompLuxUser/Downloads/VNULPM_2013_776_24%20(2).pdf) (дата звернення 17.11.2019).

Шопіна Анна Михайлівна, магістр

Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ “УБС”

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування Головка О.Г.

ВИЗНАЧЕННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО СТАБІЛЬНОСТІ

Слід зазначити, що розробка результативної фінансової стратегії – досить складне завдання, яке вимагає прогнозування “критичного шляху” підприємства на найближчу перспективу, визначення допустимих границь ризику і виявлення порогу можливостей підприємства. Для спрощення цього процесу французькими вченими і практиками Ж. Франшоном і І. Романе було запропоновано використовувати матрицю фінансової стратегії (табл. 1) [1].

Матриця фінансової стратегії Ж. Франсона і І. Романе ґрунтується на розрахунку трьох коефіцієнтів: результат господарської діяльності (РГД), результат фінансової діяльності (РФД), результат фінансово-господарської діяльності (РФГД).

Таблиця 1

Матриця фінансової стратегії Ж. Франсона і І. Романе

	РФД $\ll 0$	РФД ≈ 0	РФД $\gg 0$
РГД $\gg 0$	1 РФГД ≈ 0 “Батько сімейства”	4 РФГД > 0 “Рантьє”	6 РФГД $\gg 0$ “Холдинг”
РГД ≈ 0	7 РФГД < 0 “Епізодичний дефіцит”	2 РФГД ≈ 0 “Стійка рівновага”	5 РФГД > 0 “Атака”
РГД $\ll 0$	9 РФГД $\ll 0$ “Криза”	8 РФГД < 0 “Дилема”	3 РФГД ≈ 0 “Нестійка рівновага”

Провівши аналіз діяльності АТ “Харківобленерго”, можна зробити висновки, що у 2018 та 2017 роках товариство знаходилося у 7 квадраті матриці – “Епізодичний дефіцит”, а в 2016 році – “Кризовий стан” квадрат 9.

Знаходячись у кризовому стані існує можливість переходу у 6 та 7 квадрат при правильній побудові фінансової стратегії, з чим компанія справилася та у 2017 році перейшла на “Епізодичний дефіцит”, тобто дефіцит ліквідних засобів через неспівпадіння термінів надходження і витрачання засобів [2].

У даній ситуації підприємству доцільно підтримувати високий темп зростання економічної рентабельності, що дасть змогу переміститись у квадрат 2 “Стійка рівновага”. Якщо ж темпи зростання економічної рентабельності знизяться, то підприємство ризикує потрапити в квадрат 8 “Дилема”, коли можливостей нарощення заборгованості не вистачає для покриття дефіциту ліквідних засобів та забезпечення внутрішніх потреб функціонування (табл. 2).

Таблиця 2

Матриця фінансової стратегії Ж. Франсона і І. Романе для АТ “Харківобленерго”

	РФД $\ll 0$	РФД ≈ 0	РФД $\gg 0$
РГД $\gg 0$	1 “Батько сімейства”	4 “Рантьє”	6 “Холдинг”
РГД ≈ 0	7 “Епізодичний дефіцит” (2017, 2018)	2 “Стійка рівновага”	5 “Атака”
РГД $\ll 0$	9 “Криза” (2016)	8 “Дилема”	3 “Нестійка рівновага”

За допомогою матриці, для АТ “Харківобленерго” рекомендовано насамперед звернути увагу на темпи зростання рентабельності і темпи зростання обороту. Коригування показників оборотності коштів та рентабельності дасть можливість поліпшення фінансового стану. Також слід урахувувати можливості управління дебіторською і кредиторською заборгованостями [3].

Практичні пропозиції зміцнення фінансового стану та оптимізації структури капіталу АТ “Харківобленерго” будуть спрямовані на реалізації проектних заходів із зменшення собівартості продукції компанії за рахунок зниження технологічних втрат електроенергії під час її транспортування.

Отже, цей метод дозволяє оцінити фінансовий стан та стратегічну фінансову діяльність підприємства загалом. Повний матричний аналіз допомагає оцінити фінансову стратегію підприємства та визначити напрям дій її зміни. Використовуючи дану матрицю, підприємство має можливість адекватно приймати рішення щодо комплексного використання всіх фінансових ресурсів, спрямованих на досягнення цілей фінансової стратегії. У межах цієї матриці можна вирішити проблему реалізації фінансової стратегії, що дає можливість визначити пріоритетні сфери фінансового розвитку.

Список літературних джерел

1. Дуб Б.С. Особливості формування фінансової стратегії компанії з використанням матриці Франсона-Романе. Молодіжний вісник УАБС НБУ, Економічні науки. – 2014. - №7. – С. 275-283.
2. Акціонерне товариство “Харківобленерго”. URL: <https://www.oblenergo.kharkov.ua/> (дата звернення 17.11.2019).
3. Забаріна К.Ф. Особливості використання інструментів стратегічного менеджменту з метою комплексної оцінки фінансової діяльності підприємства. Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 15. – № 3. – С. 37-43. – ISSN 1993-0259.

Пономарьова Аліна Юрійвна, магістр

Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ “УБС”

*Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування Головка О.Г.*

УПРАВЛІННЯ КРЕДИТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Кредит дає змогу доцільніше організувати оборот коштів підприємств, не витратити значних фінансових ресурсів на створення зайвих запасів сировини й матеріалів, тому дуже важливо вміти правильно управляти кредитоспроможністю підприємства. Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства проводиться з метою отримання відповідей на такі питання: наскільки добре та ефективно

працює підприємство, які є слабкі та сильні сторони в діяльності компанії, що в свою чергу допомагає виявити погрози для підприємства та його можливості, а також тенденції подальшого розвитку, покращити фінансове становище підприємства [1].

Дуже важливо вміти простежувати динаміку показників за останні роки, а на сьогоднішній день у світовій практиці відома велика кількість показників, які використовуються для оцінки фінансово-майнового стану підприємства, аналізувати і робити висновки як змінився фінансовий стан з огляду рентабельності, ліквідності, фінансової незалежності, ділової активності підприємства; кредитне забезпечення в межах вартості основних фондів, що можуть розглядатись як застава під кредит і в межах грошових потоків, які є базою для погашення кредиту та супутніх платежів, пов'язаних з його обслуговуванням; кредитну історію, яка демонструє досвід роботи фінансово-кредитної установи, яка надає кредит, та інших банківських установ в межах кредитної співпраці з підприємством; відповідальність підприємства перед споживачем, контрагентами, державними органами влади, яка виявляється у наявності боргів підприємства перед постачальниками, договірних зобов'язань із клієнтами, судових проваджень щодо підприємства, тощо [2].

Для визначення кредитоспроможності активно використовується рейтингові системи, які дають змогу її оцінити за допомогою комплексного показника – рейтингу, що вимірюється, як правило, у балах і, враховуючи кількісні та якісні характеристики, відображає ступінь кредитного ризику надання позики тому чи іншому клієнту та, відповідно, доцільність співпраці із ним. У світовій та вітчизняній практиці як методика, що дає змогу визначити загальний стан банку на підставі єдиних критеріїв, які охоплюють діяльність банку за всіма напрямками, використовується рейтингова система CAMEL.

Перевагами рейтингової системи CAMELS є комплексний підхід до оцінки всіх сфер банківської діяльності, можливість отримання єдиної оцінки (рейтингу), простота і гнучкість. До недоліків можна віднести те, що результати оцінювання фінансового стану банків за системою CAMELS є конфіденційними, тобто не публікуються у засобах масової інформації. Тому, при видачі кредиту на міжбанківському ринку вітчизняні банки – кредитори не мають змоги використати результати рейтингової оцінки фінансового стану банку для прийняття рішення про видачу кредиту позичальнику-банку.

Найбільшого розповсюдження для аналізу кредитоспроможності підприємств отримали наступні групи аналітичних фінансових коефіцієнтів:

1. коефіцієнти оцінки рентабельності;
2. коефіцієнти фінансової стійкості підприємства;
3. коефіцієнти оцінки платоспроможності (ліквідності);
4. коефіцієнти ділової активності тощо [3].

Для прикладу наведено розрахунки ПрАТ “Харківська бісквітна фабрика” [4]. Вихідні дані взято із звітів про фінансовий стан за останні 3 роки [5]. Зробивши розрахунок фінансових показників (табл. 1).

Таблиця 1

**Коефіцієнти фінансово-господарської діяльності ПрАТ
“Харківська бісквітна фабрика” 2016-2018 рр.**

Коефіцієнт	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Бажане значення/ результат
Рентабельність активів	1,78	1,69	1,48	> 0
Рентабельність власного капіталу	1,08	1,04	0,99	> 0
Рентабельність діяльності	0,14	0,15	0,08	> 0
Коефіцієнт автономії	0,92	0,9	0,92	> 0,5
Коефіцієнт фінансування (фінансової стабільності)	11,3	8,68	11,49	0,67-1,5<, збільш.
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	0,88	0,84	0,88	> 0,1
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,65	0,62	0,61	>0,1 зменш.
Коефіцієнт оборотності активів	1,78	1,69	1,48	зменш.
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	22,76	23,03	21,8	зменш.
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	4,39	4,72	4,08	зменш.
Період погашення дебіторської заборгованості (днів)	82	76,27	88,24	збільш.
Період погашення кредиторської заборгованості (днів)	13,71	13,33	14,26	збільш.
Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів	7,31	6,48	6,53	збільш.
Коефіцієнт оборотності основних засобів (фондовіддача)	11,11	11,56	9,34	зменш.
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	1,97	1,86	1,63	зменш.
Коефіцієнт покриття	8,6	6,59	8,49	> 1
Коефіцієнт швидкої ліквідності	5,16	4,33	5,72	>1
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,51	0,66	0,46	>0, змен.
Чистий оборотний капітал (тис. грн)	65504 7	72216 3	77151 9	<0, збіл.

Протягом періоду дослідження рентабельність активів зменшилася. Якщо в 2016 р. ПрАТ “Харківська бісквітна фабрика” отримала 177,1 копійок чистого прибутку на кожну вкладену гривню активів, то в 2018 р. – лише 148,35 копійок. Факторами такого зменшення є недооптимізація структури оборотних активів, і зменшення суми чистого прибутку. Але, в цілому, діяльність компанії була ефективною в 2016-2018 рр.

Рентабельність власного капіталу також зменшилася, якщо в 2016 році кожен залучена гривня власних коштів дозволяла отримати 108,32 копійки чистого прибутку, то в 2018 році – 98,83. Якщо порівнювати таке значення з прибутковістю доступних для власників фінансових інструментів, то інвестування в ПрАТ “Харківська бісквітна фабрика” є менш ефективним. Основним фактором зменшення рентабельності є підвищення суми власного капіталу.

У 2018 р. рентабельність діяльності майже вдвічі зменшилася в порівнянні з 2017 р., що свідчить про різну ефективність господарської діяльності та говорить про зменшення ефективності. У 2018 році порівняно з 2017 знизилась і рентабельність власного капіталу, і рентабельність активів. Щодо коефіцієнта рентабельності активів, то підприємство не досить раціонально використовує свої активи, адже показник знаходиться на низькому рівні.

Коефіцієнт оборотності основних засобів знизився у 2018 р. і склав лише 9,34, хоча в 2017 р. складав 11,56, а у 2016 р. 11,11, це свідчить про неефективність використання основних засобів підприємства, бо величина доходу, отриманого від реалізації продукції у 2018 р. склало лише 9,34 грн. на 1 грн., вкладену у основні фонди, що використовуються для виробництва цієї продукції, що менше, ніж у 2017 на 2,22 грн.

З наведених розрахунків показників ліквідності підприємства можна зробити висновок, що в ліквідності підприємства ПрАТ “Харківська бісквітна фабрика” сталися негативні зміни протягом 2018 року, коли коефіцієнт склав 0,46 в порівнянні з 0,66 у 2017 р. та 0,51 у 2016 р.. Але у компанії все одно не було проблем з платоспроможністю, бо, в цілому, коефіцієнт знаходиться в нормі.

Коефіцієнт покриття дещо зменшився у 2018 р., порівняно з 2017 р., але коефіцієнт більший за одиницю, що свідчить про те, що на підприємстві досить ліквідних активів та прирівняних до них коштів для погашення поточних пасивів. У 2018 році цей показник збільшився на 1,9, що свідчить про те, що підприємство володіє значним обсягом вільних ресурсів, які сформувалися завдяки власним джерелам.

Щодо коефіцієнта швидкої ліквідності, то він також знаходиться в

межах нормативного, і навіть збільшився до 5,72 у 2018 р. після 4,33 у 2017 р. та 5,16 у 2016. Підприємство зможе у встановлений термін розрахуватися за своїми короткостроковими зобов'язаннями за умови своєчасного повернення розрахунків з дебіторами.

Отже, проаналізувавши фінансовий стан ПрАТ “Харківська бісквітна фабрика” за допомогою коефіцієнтного аналізу та розрахунку кредитоспроможності боржника, можна зробити висновок, що значення залишаються в межах нормативних значень, підприємство має позитивний фінансовий стан і як наслідок – високий рівень фінансової безпеки. А ось стосовно коефіцієнта оборотності дебіторської заборгованості, то переважно чим вищий цей показник, тим краще, тому що підприємство швидше одержує оплату по рахунках, однак цей показник дещо змінився у 2018 р, склавши 4,08 об. у 2018 р. в порівнянні з 4,72 об. у 2017 р. та 4,39 об. у 2016 р. Для вирішення проблеми необхідно відкоригувати поточну політику управління дебіторською заборгованістю і працювати тільки на умовах передоплати з клієнтами, які не платять вчасно за надані послуги.

Список літературних джерел

1. Кривдюк А.В., Яцишина С.Є. Дослідження економічної категорії платоспроможності підприємства // Економічний простір. – № 15. – 2017 – С. 185-190.
2. Соціально – економічна діагностика в умовах глобалізації. Посібник. О.Є.Кузьмін, О.Г.Мельник, Н.Я.Петришин, Л.С.Ноджак, О.С.Скибінський.- Львів:Видавництво Львівської політехніки, 2012 – 284с
3. Кучер С.Л. Сучасні методи оцінки кредитоспроможності позичальника // Формування ринкових відносин в Україні. - 2015.- № 2.
4. Приватне акціонерне товариство “Харківська бісквітна фабрика”. URL: <http://biscuit.com.ua/> (дата звернення 17.11.2019).
5. Державна установа “Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України”. URL: <https://smida.gov.ua/>.

Фальковська Олександра Олесандрівна, студентка
ФСП ім. Ігоря Сікорського

Науковий керівник – д. н. держ. упр., професор Іваницька О.М.

ФІНАНСУВАННЯ “ЗЕЛЕНИХ МІСТ” ЯК ФАКТОР ВИРІШЕННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ

Сучасні екологічні проблеми все частіше спонукають нас до їх розв'язання для досягнення цілей сталого розвитку. “Зелені міста” є одним із основних інструментів вирішення цих проблем. У 2018 році

українські громадяни підтримали “флешмоб” з озеленення сучасних міст, приєднавшись до сучасного світового тренду створення екологічно чистих міст.

Основними джерелами фінансування “зелених міст” зараз є: дотації, субвенції, виграні гранти, благодійні внески, спонсорські внески, державні позики, фандрайзинг, краудфандинг, недержавні фонди. Всі вони мають свою певну форму та процедури залежно від суб’єкта, який розпоряджається цими коштами. Цим суб’єктом може бути як держава, так і громадські організації.

Деякі міжнародні організації також підтримують ініціативи з вирішення екологічних проблем. Зокрема, у рамках програми “Зелені міста” Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР) надає містам-партнерам підтримку в розробці та реалізації плану дій створення таких міст (Green City Action Plan) і допомогу щодо визначення інвестиційних програм і отримання донорської допомоги. Зокрема, в дорожніх картах прописуються заходи щодо поліпшення муніципальної інфраструктури, якості повітря, чистоти та доступності земельних і водних ресурсів, зелених зон. Восени 2018 року ЄБРР схвалив продовження програми “Зелені міста” з можливістю виділення додаткового фінансування у вигляді різних позик сумарним обсягом до 700 млн євро. Згідно з інформацією, що розміщена на сайті програми, в даний час програма має в своєму розпорядженні понад 1 млрд євро підтвердженого фінансування, з яких вже інвестовано понад 250 млн євро [1]. Отже, фінансування проекту “зелені міста” має місце, однак процес організації виконання такого проекту в Україні, на жаль, має суттєві перешкоди.

Проблема фінансування “зелених міст” в українській державі сьогодні виражається у: відсутності широкого кола зацікавлених сторін (у науковій літературі їх називають “стейкхолдерами”), відсутності нормованого та структурованого розподілу отриманих коштів на виконання того чи іншого проекту, браку належної кількості компетентних спеціалістів із області фінансів, які могли б допомагати державі або громадським організаціям, що займаються цим питанням. Також ми вважаємо, що негативний вплив на різні способи фінансування “зелених міст” здійснює корупція, оскільки іде відтік коштів, які могли б бути спрямовані на вирішення завдань збереження довкілля. Тобто, зараз той управлінський сектор, який відповідає за стан виконання робіт по озелененню міст насадженнями, не виконує свою роботу повною мірою.

На нашу думку, основним підходом до вирішення проблем фінансування “зелених міст” має бути комплексний, системний підхід.

Методи їх вирішення мають включати розроблення кількох альтернативних сценаріїв розвитку подій, які теоретично можуть бути здійсненими. Потрібно більш суворо підходити до питання підбору експертів, які мають відношення до роботи з фінансування таких проєктів. Відповідальним організаціям, які займаються проєктами розвитку “зелених міст”, варто змінити підхід до популяризації цього питання. Адже такі проєкти можуть стати ефективним інструментом розв’язання глобальних екологічних проблем суспільства, або хоча б бути пусковим механізмом у побудові такої системи.

Список літературних джерел

1. European bank for reconstruction and development. *EBRD news and events*. URL: <https://www.ebrd.com/news?c36=on&keywordSearch>.

Нефедова Олександра Георгіївна, здобувач

Державний вищий навчальний заклад

“Український державний хіміко-технологічний університет”

ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ АДАПТАЦІЙНИХ РПОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Зміни, що відбуваються на підприємстві, носять характер зовнішній або внутрішній. Причому внутрішні зміни часто пов’язані із адаптацією підприємства до змін у зовнішньому середовищі, бо підприємство є відкритою системою (всі її елементи взаємодіють між собою і зазнають дії зовнішніх чинників, здійснюючи вплив один на одного і на систему загалом).

Для виявлення найбільш результативних адаптаційних заходів спершу виявляють вузькі місця у системі і визначають напрями зміни. Для найбільш повного охоплення проблем адаптації доцільно розглядати декілька варіантів змін одночасно.

Порівнюючи окремі варіанти між собою слід враховувати наступні критерії: стратегічної орієнтації (будь-які адаптаційні заходи мають підпорядковуватися стратегічним завданням, що стоять перед підприємством); швидкодії (результат має з’являтися швидко); точності впливу (адаптаційні заходи мають впливати саме на ті елементи, на які це передбачено планом адаптації); передбачуваності результатів (дії з адаптації не повинні носити непередбачуваний характер і мають бути детально підготовлені); стійкості адаптаційного ефекту (ефект від здійснених заходів повинен зберігатися тривалий час); реалістичності можливостей (склад і характер ресурсів,

необхідних для здійснення адаптаційних заходів, мають відповідати можливостям підприємства); економічної ефективності (результат від адаптаційних заходів має перевищувати витрати на його досягнення, у певних випадках слід враховувати не короткостроковий, а довгостроковий результат і використовувати дисконтовані дані).

Доцільність адаптації визначається її стратегічною ефективністю, тобто зіставленням прогнозного результату із усіма адаптаційними витратами. При цьому користуватися слід загально-економічною логікою: якщо отриманий результат більше за 0 – адаптацію визнають доцільною, якщо дорівнює – проводять детальний аналіз альтернативних рішень і, враховуючи стратегічні орієнтири діяльності підприємства, приймають остаточне рішення. Якщо значення менше за 0 – розглядають ширше коло стратегічних альтернатив (зміна діяльності або часткова її переорієнтація, стратегічна реорганізація та ін. – аж до закриття підприємства).

Адаптаційні можливості підприємства ґрунтуються на його внутрішніх можливостях, тобто на загальному потенціалі підприємства (під загальним потенціалом підприємства ми розуміємо сукупність усіх можливостей підприємства, що можуть бути використані для досягнення різних цілей підприємства). Але необхідно розуміти, що не всі потенційні можливості можуть бути спрямовані на цілі адаптації.

По-перше, не всі наявні можливості підходять для реалізації визначеної мети; по-друге, адаптаційні процеси протікають паралельно основній діяльності підприємства, яка відволікає частину ресурсів. Адаптаційні можливості підприємства визначаються частиною незадіяного (вільного) потенціалу, що підходить для адаптації. У загальному вигляді це демонструє рівняння (1) (розробл. авт.):

$$P_a = P_{заг.} - P_з - P_{зайв.} \quad (1)$$

де P_a – потенціал адаптації, ум. од.; $P_{заг.}$ – загальний потенціал підприємства, ум. од.; $P_з$ – задіяний потенціал підприємства, ум. од.; $P_{зайв.}$ – ресурси і можливості, що не можуть бути використані на поточні потреби адаптації.

Тобто адаптаційний потенціал підприємства – це частина загального потенціалу підприємства, що може бути спрямована на цілі його адаптації. Подане узагальнення є до певної міри абстракцією, тому що залежно від мети адаптації і її важливості для підприємства вже задіяний потенціал певною мірою буде також переформатовано і спрямовано на адаптацію підприємства.

До того ж категорія “загальний потенціал” є вираженням всіх наявних можливостей підприємства на поточному етапі, але ніяк не арифметичною сумою всіх його можливостей. Важливо розуміти, що це складне поєднання ресурсів між собою, і тільки керівництво

визначає, яку частину загального потенціалу куди вигідніше спрямувати. Що ж стосується ресурсів не задіяних, або по-іншому “не затребуваних” адаптацією, то вони можуть перейти як до складу резервних чи бути переформатованими під ін. цілі.

У загальному вигляді процес адаптації на підприємстві передбачає послідовну зміну трьох станів: доадаптаційний період, стан змін, післяадаптаційний період (рис. 1).

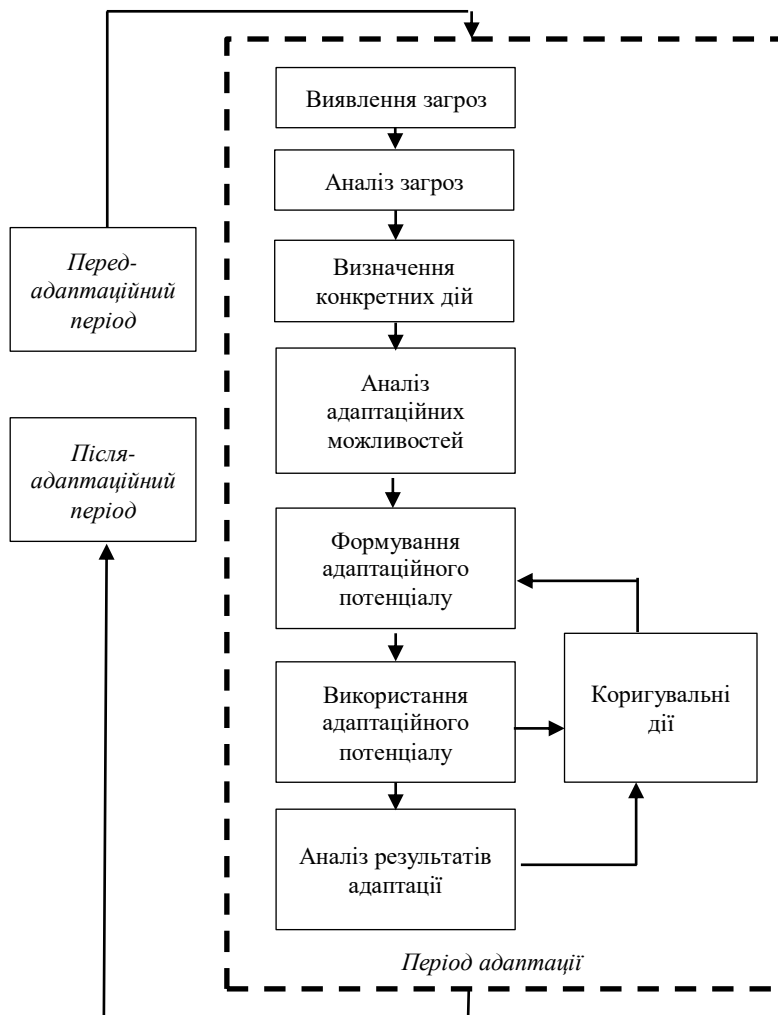


Рис. 1. Етапи адаптації підприємства (розроблено автором)

Всі підприємства постійно адаптуються до різних змін як у зовнішньому, так і внутрішньому середовищі, навіть не усвідомлюючи цього. Підприємство, що воліє перемагати конкурентів, має зробити адаптацію постійним і свідомим процесом.

Токарєва Ярослава Ігорівна, бакалавр
Університет митної справи та фінансів
Науковий керівник – к.е.н. Носова Т.І.

ТРУДОВИЙ ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ЙОГО СУТНІСТЬ ТА ОЦІНКА

На сьогодні проблема в ефективному управлінні підприємства є актуальною й потребує шляхів вдосконалення. Щоб налагодити механізм управління, необхідно використовувати такі засоби, як оцінка персоналу й заходи щодо розвитку персоналу. Такими заходами можуть виступати безліч сучасних методів, які будуть описуватися в даній роботі. Для повного розуміння цієї теми необхідно дослідити питання управління персоналом підприємства, та які ресурси забезпечують дану діяльність.

Крушельницька О.В. та Мельничук Д.П. вважали, що управління підприємства – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики й методів управління людськими ресурсами [1].

Балабанова Л.В. характеризує трудові ресурси підприємства як потенційну робочу силу і описує трудовий потенціал як невід’ємну частину в процесі праці [2].

Виходячи з цього, управління персоналом включає в себе такі поняття як “управління людськими ресурсами”, “управління трудовими ресурсами” та ін. Людські ресурси – це сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей працівників [2].

Як вже відзначалося, трудові ресурси уявляють собою робочу силу, тобто це працездатна частина населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними здібностями та знаннями, що необхідні для роботи.

Термін “персонал” є найбільш доцільним на рівні організації, так як визначає особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками [1].

До таких ознак належать: робоча сила організації, мотивований працівник, компетенція працівника, цільова спрямованість діяльності персоналу, трудові взаємовідносини з роботодавцем. Зрозуміло, що здібності робітників до праці не є однаковими, тому що існують багато

чинників: вік, стать, фізичні здібності, рівень кваліфікації, особистісне відношення до праці та інше. Всі ці риси можна об'єднати в категорію “трудоий потенціал”.

Отже, трудоий потенціал працівника – це сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудоий діяльності, здатність досягати у визначених умовах певних результатів, а також удосконалюватися в процесі праці [2].

Управління трудоим потенціалом означає комплекс заходів, які мають позитивно вплинути на елементи трудоого потенціалу, що призводить до виконання стратегічних потреб організації. В процесі управління необхідно розробити програми підвищення трудоого потенціалу до цілей підприємства та правильно оцінити ці елементи та їх взаємодії. Оцінка персоналу – це цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади робочого місця [2].

Наразі існує багато методів, які допомагають оцінювати персонал, але на жаль, ідеального не існує, бо кожен має свої переваги й недоліки. Незважаючи на це, можна виокремити критерії, за якими проводиться комплексна оцінка робітника: здібності працівника, трудова поведінка та результати діяльності.

На рис. 1 зображені описані найбільш поширені методи оцінювання персоналу. Перший з них – центр оцінювання. Переваги його полягають в тому, що результати неможливо сфальсифікувати та в розкритті потенціалу кожного учасника. Недоліками цього методу виступають високі матеріальні та часові витрати й високий рівень стресу при отриманні зворотного зв'язку.

Другий метод – керування цілями. З одного боку, існує прозорість системи оцінювання, що у свою чергу зумовлює підвищення справедливості в призначенні винагород співробітникам, розвиток трудої мотивації; з іншого – метод носить суб'єктивний характер, визначення критеріїв вимагає фінансових та часових витрат, здійснюється оцінка за минулі заслуги, а не за його розвиток у майбутньому.

Третій – система показників, який зорієнтований на мотивацію персоналу, він чітко розуміє свій внесок для досягнення мети підприємства, і які бонуси йому можуть бути надані; але метод потребує витрат у часі та складність полягає у трудомісткості процесу. І останній – метод “360°” його перевагою є те, що отримується різнобічна оцінка для одного робітника, тобто отримані результати є об'єктивними, щодо недоліків, то це складність в отриманні відвертої інформації та стресовий вплив на співробітника [4].

Для підвищення трудового потенціалу робітників застосовують різні методи, один з яких є мотивація. Мотивація працівника – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність [1].

Сучасні теорії мотивації містять в собі поняття потреб та винагород. Одна з найвідоміших є теорія мотивації через ієрархію потреб А. Маслоу.

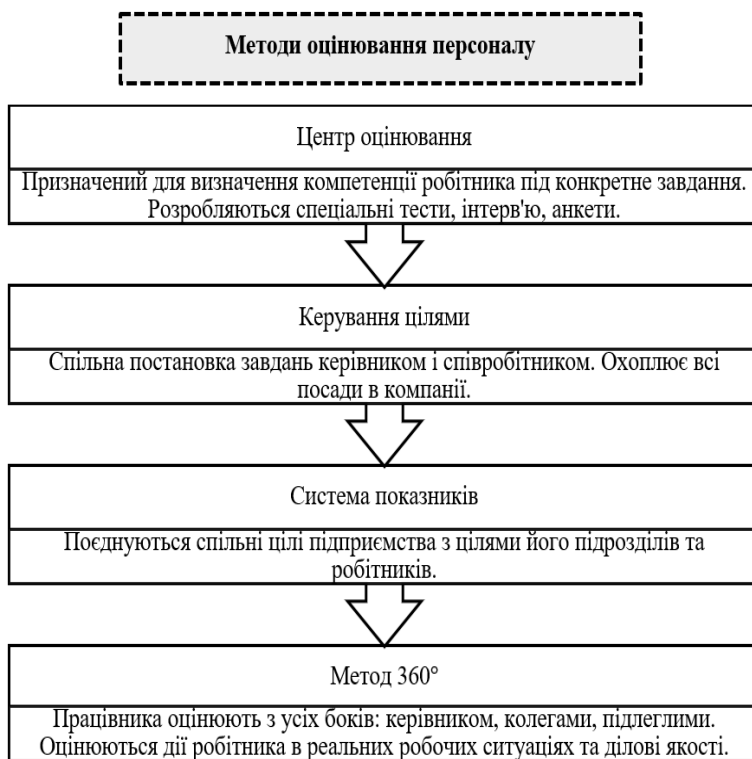


Рис. 1. Основні види методів оцінювання персоналу

На рис. 2 бачимо, найнижчий рівень має характер первинних потреб, далі – вторинні. Тобто за мірою задоволення потреби нижчого рівня людина прагне до наступного рівня. Це дає змогу розширювати потенціал, тому потреба в самовираженні ніколи не зможе бути повністю вичерпаною. Це означає, що процес мотивації поведінки через потреби є нескінченним [3].

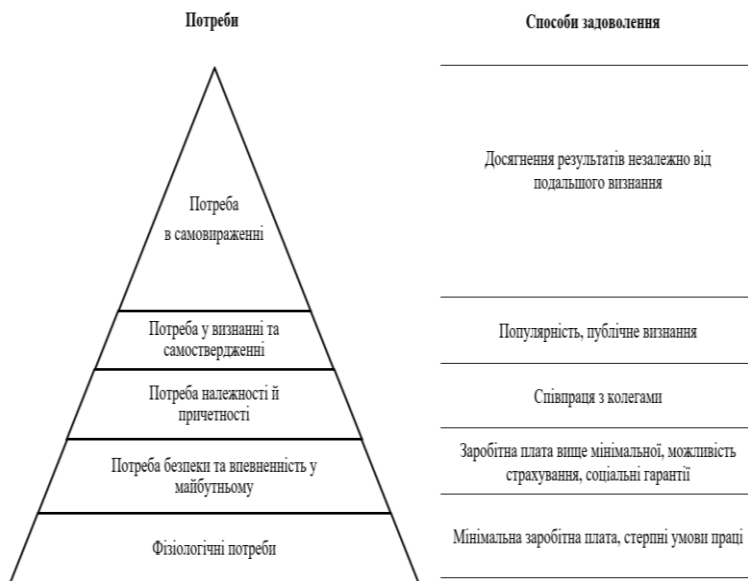


Рис. 2. Ієрархія потреб за А.Маслоу [3]

Отже, основою управління персоналом є трудовий потенціал працівника. Щоб підприємство злагоджено працювало, необхідно проводити заходи з підвищення потенціалу та регулярно оновлювати методику оцінювання та заохочення робітників до власної справи. Для визначення потреб працівників можна використовувати піраміду А. Маслоу, на основі якої визначати винагороди та задоволення потреб персоналу.

Список літературних джерел

1. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. (2005). *Управління персоналом*: навч. посіб. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Київ. 308 с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. (2011). *Управління персоналом: підручник*. Київ: Центр учбової літератури. 468 с.
3. Ленська І. Ю., Шиндряєва І. В., Ширяєва В. О. (2017). *Управління персоналом організації* : консп. лекцій. Навч. посіб. Москва : Світ науки. 127 с.
4. Лойко І. Г. (2014). Аналіз сучасних методів оцінювання персоналу. *Менеджмент організації і адміністрування*: збірник наукових праць, вип. 146. Харків. С.129-135.

Христова Кристина Юрїївна, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – к.е.н., доцент
кафедри управління Краус К.М.*

СТРУКТУРА ТА ЕТАПИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

В наш час криза стала звичним явищем життєвого циклу багатьох підприємств. Ситуація, в якій суб'єкт господарювання не встигає підготуватися до змін, можна вважати кризовою. Основним фактором успіху в процесі виходу з кризи є розробка і реалізація стратегії антикризового управління.

Незважаючи на великий обсяг досліджень у даній темі, є низка суперечливих питань. Ми в своїй науковій роботі спробуємо дослідити елементи стратегії антикризового управління; виявити, які дії слід застосовувати на кожному етапі кризи; зрозуміти принципи вибору антикризової стратегії.

Антикризове управління підприємствами (далі – АУП) відображає потреби в подоланні і розв'язанні кризи, з можливістю пом'якшити їх наслідки. АУП може будуватися на різних стратегіях (рис. 1).

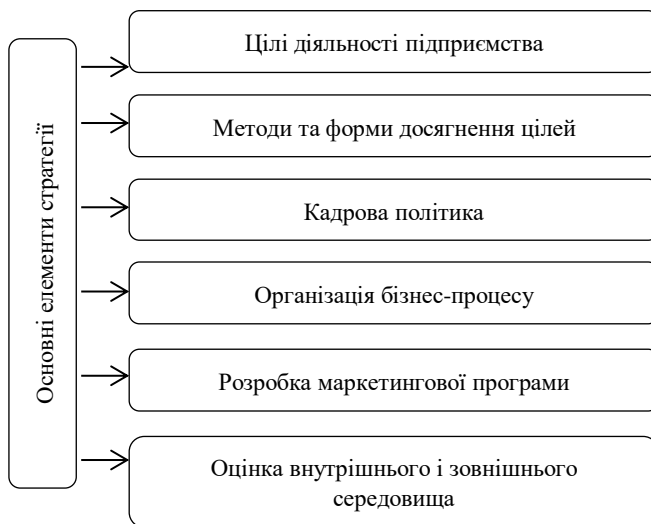


Рис. 1. Основні елементи стратегії АУП (узагальнено автором на основі джерела 1)

Обрана стратегія АУП та ґрунтовно розроблена, може бути свого роду гарантією стабільного майбутнього розвитку. Помилкою багатьох підприємств є те, що антикризова програма розробляється і впроваджується в розпал кризи.

Стратегічний план щодо запобігання занепаду підприємств найчастіше розробляється на обмежений проміжок часу (близько року). Його метою є відновлення фінансового рівня підприємства, стабілізація платоспроможності, реорганізація, а також адаптація до нових економічних умов [2].

Вибір стратегії АУП залежить від характеру і глибини кризи. Чим слабший фактичний стан підприємства, тим більш ретельного критичного аналізу повинна піддатися його стратегія. Швидкість і методи подолання кризи залежать від того, які причини його виникнення і як швидко він буде виявлений. Розглянемо дії на кожному етапі кризового явища.

1-й етап: загроза кризи зазвичай пов'язана з обмеженістю ресурсів, некомпетентністю керівництва, падінням ефективності капіталу, зниженням рентабельності і обсягів прибутку. В результаті фінансовий стан підприємства погіршується. Вихід з цієї ситуації – переглянути стратегію АУП і через реструктуризацію змінити тактику. В результаті знизяться витрати, скоротиться управлінський штат і робочі місця, підвищиться трудова продуктивність і т.д..

2-й етап: господарська діяльність стає збитковою. Вирішити проблему допомагають засоби стратегічного управління і добровільна реструктуризація підприємства.

3-й етап: у підприємства не залишається своїх коштів і резервних фондів. Як наслідок, ускладнюється його подальший розвиток, важче раціонально розподіляти бюджет. Крім того, масштаби діяльності відчутно скорочуються, оскільки за допомогою значної частини оборотних коштів підприємство погашає збитки і обслуговує заборгованість по кредитах.

Щоб реструктурувати підприємство і стабілізувати його фінансовий стан, необхідно терміново вживати заходів, що дозволяють досягти цих цілей. Якщо своєчасно не вирішити проблему, можна привести підприємство до банкрутства.

4-й етап: підприємство зазнає дефіциту коштів і не може оплатити навіть скорочене відтворення і продовжувати покривати поточні зобов'язання. Існує ризик зупинити або припинити діяльність, після чого і зовсім стати банкрутом. В цьому випадку фінансову неспроможність нейтралізують через процедуру банкрутства [3].

АУП може будуватися на різних стратегіях (табл. 1).

Таблиця 1

Стратегії антикризового управління підприємств (складено автором на основі джерела 4)

Стратегія скорочення витрат	Стратегія повернення	Стратегія виходу
1	2	3
Організаційні зміни Фінансові стратегії Зниження витрат Зниження активів Створення прибутку	Зміна напрямку діяльності Зміна цін Розробка нової продукції Раціоналізація нового продукту Зосередження на продажах Зосередження на рекламі	Оптимальне вилучення інвестицій Банкрутство

Ефективне врегулювання кризової ситуації на підприємстві полягає в систематичному, тривалому і регламентованому процесі для виявлення його вразливих місць, запобігання повторення аналогічної ситуації в подальшому.

Кризова ситуація на підприємстві – ознака або слабкою стратегії, або її поганої реалізації, або того й іншого разом. Таким чином, АУП спрямоване не лише на те, щоб вивести підприємство з кризи, але й отримати прибуток та залишитися конкурентоспроможним. Тому необхідно розробити стратегію, яка буде втілювати найбільш раціональний підхід до майбутнього розвитку, визначати її довгострокову позицію і конкурентоспроможність.

Список літературних джерел

1. Сутність складових елементів механізму антикризового управління на промисловому підприємстві. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/>.
2. Антикризисное управление предприятием на основе инновационных бизнес-стратегий. URL: <http://e-koncept.ru/2016/56036.htm>.
3. Разработка стратегии как инструмента антикризисного управления предприятием. URL: <https://moluch.ru/archive/51/6529/>.
4. Антикризисные стратегии. URL: <https://textbooks.studio/uchebnik-menedjment/antikrizisnyie-strategii.html>.

Омелянко Денис Олегович, бакалавр
Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ “Університет
банківської справи”
Науковий керівник – к.е.н., доцент Головка О.Г.

НЕОБХІДНІСТЬ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМИ РИЗИКАМ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ БАНКУ

В сучасному світі питання банківських ризиків займає значне місце, адже ефективною прийнято вважати таку діяльність банків, коли прийняті ними ризики знаходяться під контролем і в межах їх фінансових можливостей. Сьогодні кредитування є найбільш дохідною і динамічною банківською операцією, і через це кредитний ризик є одним із головних об'єктів дослідження у банківській діяльності. Тому розробка ефективного кредитного ризик-менеджменту у вітчизняних банках є невід'ємною частиною банківської діяльності. Ефективний ризик-менеджмент досягається завдяки аналізу сутності кредитного ризику та визначенню факторів, які впливають на нього.

Поняття кредитного ризику визначається як ймовірність того, що позичальник, внаслідок дії зовнішніх та внутрішніх чинників, буде не в змозі виконати взяті на себе зобов'язання перед кредитором, через що кредитор не зможе отримати заплановані доходи від здійсненої операції [1].

Сформоване визначення підсумовує сучасні підходи до його трактування поняття кредитний ризик та:

- акцентує увагу на суб'єктах (кредитор, позичальник) кредитної операції та об'єкті (вартість);
- відмічає запланованість доходів як безпосередню мету здійснення операції;
- зауважує, що несплата кредиту може настати через дією як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, таким чином виникнення кредитного ризику стає можливим як з вини позичальника, кредитора, так і внаслідок несприятливого впливу макроекономічної ситуації на їх діяльність.

Управління кредитним ризиком формується на основі таких базових принципів:

- кредитний ризик приймається усвідомлено задля отримання доходу від кредитної операції;
- масштаби наслідків прийняття кредитного ризику мають бути враховані;

- застосування методів мінімізації ризику є необхідною умовою під час управління ним;
- управління відбувається як на рівні індивідуального ризику, так і на рівні кредитного портфеля;
- рівень прийнятого кредитного ризику і рівень дохідності є взаємозалежними і мають дорівнювати оди одному;
- прийнятий кредитний ризик має відповідати фінансовим можливостям банку та обсягу його власного капіталу;
- витрати на зменшення негативних результатів внаслідок дії кредитного ризику не мають перевищувати можливі втрати від нього;
- термін кредитної операції безпосередньо впливає на рівень ризику, чим більший термін, тим вищий ризик, що вимагає забезпечення додаткового доходу банку;
- управління відбувається відповідно до стратегії та кредитної політики банку;
- можливість передачі ризику або його страхування.

Практична реалізація зазначених принципів дасть можливість знизити втрати в разі настання кредитного ризику та ефективно управляти ним [2].

Комплексний підхід управління кредитними ризиками повинен включати шість основних етапів управління. Перш за все, це має бути визначення завдань та цілей управління, які спрямовані на розробку чітких стратегій в рамках кредитної політики. Вони нададуть можливість визначити особливості відповідного впливу на ступінь ризику та специфіку процесу управління кредитним ризиком.

Виходячи з вищесказаного, в момент проведення кредитної діяльності банку, він може вдатись до однієї з наступних стратегій:

- мінімізації ризиків, - це спрямовано на збереження фінансових результатів діяльності банку, що досягаються через операції страхування, хеджування, формування оптимального рівня кредитного портфеля, а також на отримання середніх прибутків.
- максимізація прибутку, тобто банк свідомо бере на себе кредитний ризик, під час управління, проходить формування агресивного кредитного портфеля.

Щоб ефективно застосовувати методи управління кредитним ризиком та враховувати всі особливості виникнення ризику, буде доцільно виокремити наступні ієрархічні рівні:

- портфельний – методи управління кредитним ризиком застосовуються відносно загального кредитного портфеля;
- індивідуальний – аналіз, оцінка та мінімізація кредитного ризику відбувається стосовно окремого кредиту чи позичальника.

Виходячи з вказаних рівнів можна розподілити на індивідуальний кредитний ризик та ризик кредитного портфеля.

Під терміном індивідуальний кредитний ризик, ми маємо на увазі ймовірність невиконання позичальником всіх його зобов'язань за кредитною операцією, а значить, що можливості того, що платежі за кредитом завдяки впливу зовнішніх та внутрішніх факторів проводитимуться з відхиленням від умов кредитного договору. Відповідно, основною метою управління індивідуальним кредитним ризиком є зменшення ймовірності втрати запозичених коштів [3].

Однак, для забезпечення ефективної діяльності банківських установ, не достатньо розглядати лише з боку індивідуального рівню, тому що, лише коли індивідуальні кредитні ризики, корелюючи між собою та впливаючи один на одного, у кредитному портфелі об'єднуються у сукупний кредитний ризик, лише тоді можна робити висновок, щодо ефективності кредитної діяльності банку, а відтак і його функціонування в цілому.

Тож, загальний обсяг ризику кредитного портфеля безпосередньо залежить від обсягів індивідуальних кредитних ризиків. Також визначальним фактором є ступінь взаємозалежності між окремими позичальниками, - чим вона нижча, тим менший сукупний кредитний ризик.

Таким чином, оцінювання кредитного ризику має проводитись на рівні кредитного портфелю в цілому, бо показники окремих елементів не несуть в собі комплексності і можуть викликати збільшення рівню кредитного ризику через корелювання в загальному показнику, і тим самим, негативно впливати на фінансовий стан банку. Також, слід враховувати, що ризик кредитного портфеля може виникати через неналежне виконання зобов'язань одночасно декількома позичальниками, в результаті цього, показники якості кредитного портфеля не відповідатимуть встановленим нормам, тим самим банк зазнаватиме збитків.

Список літературних джерел

1. Карпінський Б. Фінанси: термінологічний словник [Текст] : навч. посібн. / Б. Карпінський, Т. Шира. – К. : Професіонал, 2008. – 608 с.
2. Бобиль В. Сучасний ризик-менеджмент у банківській діяльності: теоретичний аспект [Текст] / В. Бобиль // Вісник Національного банку України. – 2008. – № 11. – С. 28-32.
3. Кредитний ризик комерційного банку [Текст] : навч. посібник / В. Вітлінський та ін. – К. : Знання, 2000. – 251с.

Rudenko Anastasiia, Bachelor
Kharkiv Educational and Scientific Institute of
SHEI “Banking University”
*Scientific Adviser – Associate Professor at
the Department of Management, Social Studies and
Humanities, PhD in Philology Shevchenko V.*

BANK RISK MANAGEMENT INNOVATIVE SYSTEMS

Risk management systems operating in the context of digital financial services will face the evolution of newer types of risk that require new management skills, tools and methods for managing risk in an increasingly competitive environment. This requires the development of methods of responding to these problems through forecasting and effective management.

During the last decade, banks have been making significant changes to risk management systems, and the pace of these changes shows no signs of slowing down. However, to date there is no detailed management of the risks associated with the implementation of information technology.

In the course of this study, it was found that credit risk closely overlaps with other risks encountered by banks in their operations. But the analysis noted that the level of risk management in Ukrainian banks is not satisfactory. The final assessment of the degree of risk is the baseline information for management of individual types of risks, with their detailed descriptions of causes and effects.

Risk registers are central to the monitoring structure as they cover all possible events and allow for monitoring, reporting and assessment of risks on a continuous basis. The analysis of the degree of monitoring on registers allows to cover all the sublevels of risk and to create strategies so that, if one level of an event occurs, it would be a strategy to prevent it from moving to the next more dangerous level, to make a policy and structure of risk management in a timely manner.

When assessing risk options, it is important to identify the causes of the risks and identify trends. Prevention is much more effective than accepting it and covering its losses. Technological innovations allow us to introduce new risk management methods and make better decisions to reduce risk at lower costs.

Fast and low-cost computing capabilities allow you to take advantage of structured and unstructured customer information capabilities, to make better credit risk decisions, to monitor portfolios for early detection of financial crime issues and to forecast operational losses.

Many banks are already digitizing key processes that affect the risk function. Digitizing the process creates a win-win situation: efficiency gains and lower prices, together with superior customer service, improve sales results.

In 2017, Bank of America was the winner of the Celent Model Bank Award in the Risk Management category. A feature of risk management at Bank of America is the standardization and enhancement of operational risk reporting and data compliance processes to enhance the validity of risk decisions [1].

The system introduced by Bank of America is based on the interest and common sense of each employee. Throughout the year, employees receive coaching on their work and development opportunities. In 2016, the Bank's employees listened to over 9 million training hours, taking advantage of the thousands of courses offered through a risk management business practice program.

All employees of the bank are trained annually in the Internal Code of Conduct, which outlines the ethics of business practice, as well as professional and personal behavior. The Code, based on the values of the bank, defines how employees should perform risk management responsibilities for customers, shareholders and one another [2].

Such codes would allow Ukrainian banks to make faster decisions in real time to identify potential risks and give them a more timely assessment. Employees involved in risk management can become members of an international association of communication with colleagues and receive additional education.

This association is known as the Global Association of GARP Risk Professionals. The Financial Risk Management Specialist may take the exam offered by GARP to become a Certified Financial Risk Management Specialist [3].

Consider the tools that can be used in a bank's risk management system. Stress testing is the main controlling tool. Client's financial and economic activity reports, cash flow analysis can be substantially supplemented by information from international organizations, such as a system for comprehensive checking of current and new items using Batch Name Check.

This system allows banks with a large number of clients to check their database for official sanctions lists of Interpol and other international organizations automatically and on a regular basis, as well as the presence of negative customer news. Regardless of whether we perform custom or group searches, Batch Name Check provides us with daily audit results and reports to help identify objects that present a potential risk to the bank.

Using critical information about sanctions from this database, we get real-time results that give us confidence in the need to promote our business.

It should be noted that the tools that will be used to achieve the objectives of financial risk management should not create new risks. Yes, hedging, as a risk mitigation tool, should really make a measurable economic shift in risk.

Credit rating remains an important tool in determining the amount of credit risk and the assessment of a loan. An instrument such as segregation of responsibilities, that is, the compulsory separation of functions of bank staff, increases the effectiveness of risk management.

Thus, a mitigation strategy is used for those risks that cannot be avoided. A key component of the mitigation strategy is public relations, managing negative media activity in advance, depending on the situation. Most banks have PR strategies to limit damage and experience rapid response to reputation threats.

Over time, the cost of information technology in risk management for banking institutions will increase as their operating environment becomes more complex. It is not possible to determine a detailed project of how risk functions will change in ten years, and it is not possible to anticipate all technical advances, macroeconomic and banking shocks, or innovations in risk management practices that will occur in the next decade, and how this will affect the shape of the future function of risk. However, we believe that our vision of innovative risk management functions will help banks cope with new challenges.

References:

1. Banking technology research and reports from Celent. [Electronic resource]. - Resource access mode: <https://www.celent.com/areas/insights/types/banking>.
2. A culture of managing risk well. [Electronic resource]. - Resource access mode: <https://about.bankofamerica.com/en-us/what-guides/risk-management.html#fbid=kmBxVUdBJ25>.
- 3 Global Assosiaton of Risk Proffesional's [Online Resource] - Resource Access Mode: <http://www.garp.org/>.

Скаковська Світлана Валентинівна, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – к.психол.н., доцент кафедри управління,
завідувач ННЦ розвитку
персоналу та лідерства Бреус Ю.В.*

УПРАВЛІННЯ ПАРТНЕРСЬКОЮ ВЗАЄМОДІЄЮ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗДО

В роботі досліджено проблему управління партнерською взаємодією в освітньому середовищі закладу дошкільної освіти. Визначено сучасні тенденції розвитку партнерської взаємодії, сутність та зміст взаємодії в сфері освіти, принципи, завдання та результати реалізації партнерської взаємодії з сім'ями вихованців, педагогами, громадськістю в ЗДО.

Партнерство розглянуто як особливий вид діяльності, який заснований на взаємодії між суб'єктами освітнього простору. Розкрито значущість партнерських стосунків для створення комфортної атмосфери в закладі дошкільної освіти. Проведено обґрунтування та розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення партнерської взаємодії суб'єктів освітнього середовища в ЗДО.

На сучасному етапі реформування й модернізації системи освіти в Україні виняткового значення набуває питання ефективності дошкільної освіти, що прямим чином пов'язане з організацією освітнього процесу на засадах партнерської взаємодії між учасниками освітнього процесу [3]. Це створює необхідність оновити зміст і форми партнерської взаємодії закладів дошкільної освіти з педагогічними працівниками, батьками вихованців, громадськими організаціями.

Дорослі учасники освітнього процесу мають усвідомити наскільки важлива налагоджена партнерська взаємодія з закладом освіти, оскільки така співпраця покликана створити сприятливі умови для виховання соціально адаптованої та всебічно розвиненої дитини. Пошук шляхів, спрямованих на формування взаєморозуміння та довіри, побудови партнерської взаємодії – це одне з найактуальніших питань сучасності.

В даний час проблема партнерської взаємодії в освітньому середовищі закладу дошкільної освіти може бути успішно вирішена на основі єдиних підходів до планування спільної діяльності, вибору показників результативності роботи, єдиної методологічної, організаційно-структурної та методичної основи. Тож пошук шляхів вдосконалення партнерської взаємодії і визначили вибір теми:

“Управління партнерською взаємодією в освітньому середовищі ЗДО”.

Взаємодія – категорія, яка відображає процеси впливу різних суб’єктів один на одного, взаємну обумовленість їх вчинків і соціальних орієнтацій, зміна системи потреб усередині індивідуальних характеристик, а також зв’язків. Це дозволяє визначити взаємодію в освіті як систему взаємозв’язків суб’єктів, яка обумовлює їх взаємний вплив в освітньому середовищі як частини соціокультурного простору, де взаємодіють різні освітні процеси і їх складові, різні суб’єкти і матеріали [1, с. 4].

Основою поняття “партнерство” виступає конструктивна взаємодія зацікавлених сторін.

Партнерство в сфері дошкільної освіти включає в себе:

1. Вибір згідно місії ЗДО соціально-педагогічних партнерів, які мають власні інтереси в сфері дошкільної освіти, процес взаємодії з якими може призвести до розвитку освітнього середовища в даному ЗДО і підвищенню ефективності даної взаємодії.

2. Сукупність спільних колективних договорів, прийнятих зацікавленими сторонами, спрямованих на інтеграцію зусиль соціально-педагогічних партнерів з метою розвитку освітнього середовища даного ЗДО.

3. Реалізація спільних заходів в практичній діяльності дошкільних освітніх установ.

4. Розвиток освіти як відкритої системи, що гнучко реагує на мінливі соціально-економічні реалії та відповідні їм індивідуальні та групові освітні потреби [2, с. 79].

Партнерство ґрунтується на наступних принципах: принцип взаємного визнання інтересів всіх сторін (партнерів) як важливих і правомірних; принцип паритетності (рівності, рівноправності) на всіх стадіях партнерських відносин, в тому числі і при прийнятті рішень; принцип соціальної справедливості, особливо в сфері праці та розподілу доходів; принцип виходу на компроміс при вирішенні спірних питань; принцип взаємної відповідальності сторін за виконання узгоджених дій [1, с. 6].

Партнерство виступає основою педагогічної взаємодії і як одне з ключових понять, і як науковий принцип проектування сучасної системи освіти. В основі ефективної педагогічної взаємодії лежить співробітництво, яке є початком соціального життя дитини та суб’єктності учасників освітнього процесу. Взаємний зв’язок, який виникає в результаті прямих і непрямих впливів між суб’єктами освітнього процесу є сутністю педагогічної взаємодії.

Ідея взаємодії, зокрема в контексті суспільних і сімейних впливів

на дитину, пройшла довгий шлях розвитку в Україні та за кордоном. Взаємодія в освітньому процесі є системою взаємозумовлених контактів, єдністю соціальних, психологічних і педагогічних зв'язків, де соціальний складник зумовлює результат педагогічної взаємодії, психологічний – забезпечує механізм його здійснення, педагогічний – створює те середовище, яке уможливорює сам процес організації педагогічної взаємодії.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, нами доведено значимість такої взаємодії, коли адміністрація, педагогічні працівники закладу і батьки готові до співпраці. На основі аналізу результатів проведених досліджень ми можемо надати такі загальні рекомендації щодо вдосконалення партнерської взаємодії в ЗДО:

1. Для більшості педагогів, а особливо тих, хто лише розпочинає професійний шлях, необхідна допомога досвідчених колег. Тож необхідно створити в колективі атмосферу, у якій їм буде легко адаптуватися й працювати.

2. Однією з найцінніших якостей керівника є вміння створити “командний дух”, зробити колег своїми однодумцями, розкрити й заохочувати їхні творчі здібності. Це можливо лише за умови, якщо педагоги осмислюватимуть основні завдання колективу та сприйматимуть їх як власні.

3. Найголовніше у співпраці з батьками – пам'ятати, що вони є партнерами. Дуже важливо піклуватися про підвищення рівня їхніх знань щодо розвитку та виховання дітей. Адже родина і дошкільний заклад закладають фундамент майбутнього дитини і мають спільну мету: соціально адаптовану, усебічно розвинену особистість із високим інтелектуальним, творчим та духовним потенціалом.

4. Ефективними у налагодженні контакту з батьками є індивідуальна робота та організація різноманітних проєктів. Насамперед краще обирати нетрадиційні форми роботи, як-от “Батьківська пошта”, “Школа молодих батьків”, “Клуб сімейного дозвілля”.

5. Основне завдання правильно і своєчасно скоординувати роботу всіх працівників закладу з батьками, аби кожна дитина почувалася захищеною та бажаною. Це дасть змогу налагодити довірливі взаємини з дітьми та їхніми сім'ями.

6. Співпраця дошкільного закладу з громадськістю з метою фандрейзингу, яка базується на засадах взаємоповаги, взаємодовіри, партнерства й чіткого усвідомлення ролі суспільства та відповідальності в спільній взаємодії, любові до дитини, прийнятті і повазі її як особистості.

Узагальнюючи зазначимо, що запропоновані нами рекомендації щодо вдосконалення партнерської взаємодії в освітньому середовищі навчального закладу – актуальні та перспективні. Вони орієнтовані на гуманістичний підхід, допомагають гармонізувати партнерські відносини між учасниками освітнього процесу, громадськістю.

Список літературних джерел

1. Взаємодія ДНЗ та сім'ї. / уклад. О. А. Рудік, І. В. Молодушкіна. Харків: Вид. група “Основа”, 2013. 222 с.
2. Журба К. Взаємодія сім'ї і школи у вихованні людини. *Шкільний світ*. 2013. № 18. С. 4-7.
3. Лист Міністерства освіти і науки України від 11.10.2017 року №1/9-546 “Методичні рекомендації щодо організації взаємодії закладів дошкільної освіти з батьками вихованців”. URL: <https://drive.google.com/open?id=0B-DSIqg5J6i8cHZPSWxJRUFZDg>. (дата звернення: 15.11.2019)

Федюшина Валерія Сергіївна, бакалавр
Львівський національний аграрний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент Брух О.О.

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СОКАЛЬСЬКОГО РАЙОНУ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

В теперішніх умовах підвищення інтеграційних процесів України у європейське й всесвітнє економічне об'єднання все більше набуває актуальності зростання конкурентоспроможності національних виробництв. Висока ефективність їх виробничого і господарського функціонування й покращення позицій на ринку є спричинені конкурентоспроможністю продукції.

Конкурентоспроможність вважається однією із фундаментальних економічних категорій, котра була й залишається певним предметом багатьох дискусій і вчених-економістів й практиків.

Сутність забезпечення конкурентоспроможності підприємства розкривається при формуванні ним власних конкурентних привілеїв на основі певних заходів, котрі поділяють за такими загальними стратегічними підходами, як: мінімізація затрат, диференціація, оптимізація затрат й продукування інноваційної цінності [1, 3].

Обектом ж нашого дослідження виступали основні напрями формування конкурентоспроможності підприємств на прикладі Сокальського району Львівської області.

Сокальський район як окрема територіальна організаційно-економічна система на сьогоднішній час є не лише окремим економічним елементом національної економіки, а також й бере активну участь у світових конкурентних процесах.

За результатами рейтингової оцінки конкурентоспроможності районів Львівської області за основними групами показників Сокальський район посів четверте місце поміж всіх інших районів Львівщини. Проводячи оцінку виробничо-господарської діяльності підприємств Сокальського району та їх економічної ефективності неможливо провести лише одним показником. Різноманіття певних властивостей й ознак розмаїтих видів господарської і комерційної діяльності компаній обумовлює й чіткі різновиди показників. Проаналізуємо діяльність підприємств Сокальського району Львівської області за 2016-2018 рр. (табл.1).

Таблиця 1

Наявна кількість підприємств у Сокальському районі та Львівській області, од.

	Роки			Співвідношення 2018 р. до 2016 р., у %
	2016	2017	2018	
Кількість підприємств				
Львівська область	18628	15586	17933	96,3
Сокальський район	295	265	290	98,3
% частка підприємств району в області	1,6	1,7	1,6	x
Кількість підприємств на 10 тис. наявного населення				
Львівська область	73	62	71	97,3
Сокальський район	32	29	31	96,8
% частка підприємств району в області	43,8	46,8	43,7	X

У табл.1 показано, що в 2018 р. кількість підприємств зосереджених у Сокальському районі складає 290 од., що на 1,7% менше, а ніж у 2017 році. Також нами було визначено, що у розрахунку на 10 тис. наявного населення у Сокальському районі припадає 31 підприємство. За даними Державної статистики України ми бачимо, що Сокальський район у 2018 році за показником середньої заробітної плати увійшов в трійку лідерів районів Львівщини та посів перше місце відповідно. Так на Сокальщині середня зарплата становила 8296,6 грн., а в Дрогобицькому районі лише 4792,1 грн., що на 3504,5 грн. менше. [2]

Така тенденція пояснюється тим, що в Сокальському районі зосереджена значна кількість шахт, промислових підприємств по виробництві і збагаченні вугілля тощо. Також, за останні роки

спостерігається значна зміна орієнтації підприємців, а ще посилення мотивації працівників на окремих підприємствах до праці.

Для формулювання стану зовнішньоекономічної діяльності Сокальського району Львівської області проаналізуємо основні показники зовнішньої торгівлі товарами й послугами.

Таблиця 2

Зовнішня торгівля товарами у Сокальському районі за 2016-2018 рр., тис. дол. США

	Роки			Співвідношення 2018 р. до 2016 р., у %
	2016	2017	2018	
Експорт товарів	32 317,60	33 688,20	51 340,10	158,8
Імпорт товарів	24 345,20	26 776,20	36 836,50	151,3
Сальдо зовнішньої торгівлі товарами	7 972,40	6 912,00	14 503,60	X

Зовнішньоекономічна діяльність підприємств Сокальського району Львівської області у 2016-2018 рр. зумовлена пошуком нових ринків в країнах ЄС, а також розширенням існуючих ринків збуту. Аналіз динаміки зовнішньої торгівлі товарами у досліджуваній період демонструє, що експорт товарів збільшився на 58,8% і становив у 2017 році 51,3 млн. дол. США. Імпорт товарів також збільшився на 51,3 %. Сальдо зовнішньої торгівлі товарами у районі є позитивним і становило у 2017 р. – 14,5млн. дол. США, що на 6,5млн. дол. більше, ніж у 2015 році [2].

Варто зазначити, що зовнішньоекономічна діяльність Сокальщини за досліджуваній нами період характеризується збільшенням обсягів експорту і позитивним сальдо зовнішньої торгівлі. Проте не зважаючи на такі показники все одно варто сприяти розширенню ринків збуту у сфері послуг, а також забезпечити вихід на ринки нових країн.

Ми вважаємо, що формування конкурентних позицій та механізми їх прояву в країні повинні базуватися на інноваційних, гнучких, адаптаційно-напрацьованих й перевірених методах світової практики, а також для максимальному підвищення рівня економіки окремої територіальної одиниці та всієї країни загалом.

Важливою складовою регіонального та державного напрямку на інтеграцію в ЄС необхідно акцентувати на політичну консолідацію й зміцнення демократії, котра цілеспрямована на гарантування соціально-політичної стабільності в Україні, а також у всьому Європейському просторі, забезпечення мирного розвитку й ефективної співпраці всіх європейських держав, зміцнення та посилення демократичних засад в українській громаді.

Список літературних джерел

1. Артеменко В. О. Формування конкурентоспроможності підприємств в умовах євроінтеграції України : монографія / В. О. Артеменко. – Луганськ : Вид-во “Янтар”, 2011. – 344с.
2. Головне управління статистики в Львівській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kh.ukrstat.gov.ua>.
3. Драган О.І. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теоретичні аспекти : [монографія] / О.І. Драган. – К. : ДАКККіМ, 2006. – 160 с.

Пестовська Зоя Станіславівна, к.е.н., доцент
кафедри міжнародних фінансів, обліку та оподаткування
Ягольник Анастасія Дмитрівна, магістрант
Університет імені Альфреда Нобеля

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ СТРУКТУРОЮ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Найважливішим завданням фінансового менеджменту, за рахунок виконання якого досягається зростання вартості підприємства, є розробка оптимальної політики фінансування майна. У процесі управління сталим економічним розвитком підприємства необхідно вивчити взаємозв'язок джерел фінансування та ризику. Також необхідно враховувати стадію економічного розвитку, галузеві особливості, публічність і взаємодію з ключовими стейкхолдерами компанії, дивідендну політику (за рахунок виплати дивідендів вартість власних ресурсів може виявитися вище, ніж вартість залучення позикових коштів).

Управління структурою капіталу для досягнення мети фінансового менеджменту в частині реалізації його основних завдань здійснюється шляхом встановлення необхідної пропорційності у використанні фінансових ресурсів на цілі розвитку; обліку стратегічних цілей розвитку підприємства і можливого рівня віддачі вкладених коштів; максимізації прибутку підприємства за рахунок залучення в господарський оборот позик.

Наразі не існує єдиного найкращого рішення по оптимізації ні для суб'єктів господарювання, які здійснюють один вид діяльності, ні для конкретної організації, що знаходиться на різних стадіях циклу економічного розвитку. Існує низка факторів, які необхідно обов'язково враховувати при формуванні цільової структури капіталу підприємства: галузеві особливості діяльності, стадію життєвого циклу, структуру витрат, рентабельність, рівень оподаткування

прибутку, кон'юнктуру товарного та фінансового ринку, відносини підприємства з контрагентами, менталітет власників і фінансових менеджерів підприємства [1].

Основними критеріями оптимізації можна вважати:

1. Прийнятне для власників підприємства у певний проміжок часу співвідношення рентабельності і ризику.

2. Мінімізація WACC.

3. Зростання ринкової вартості.

Серед завдань оптимізації структури капіталу можна відзначити [2]:

– структура капіталу підприємства перш за все повинна відповідати стратегічним цілям підприємства і її акціонерів;

– фінансовий леверидж забезпечує зростання вартості бізнесу, але при цьому зростають ризики і витрати, пов'язані з запозиченням коштів;

– зміщення в сторону боргу доцільно в разі обмежених за терміном і обсягом інвестицій, прогнозованих довгострокових стабільних грошових потоків і значних матеріальних активів. У разі превалювання нематеріальних активів і погано прогнозованих інвестиційних витрат фінансування краще здійснювати за рахунок власних коштів;

– зміни в економіці можуть повністю перевернути ситуацію, і вчорашні лідери стануть аутсайдерами;

– слід враховувати інтереси всіх зацікавлених в діяльності компанії осіб (акціонерів, кредиторів, топ-менеджерів, постачальників і клієнтів, персоналу компанії).

Головною умовою формування позитивного ефекту від використання позикових коштів виступає рівень рентабельності активів, достатній для покриття витрат щодо залучення їх джерел. Інакше мобілізація коштів кредиторів спричинить втрати, оскільки частина чистого прибутку буде направлятися на погашення високих відсотків з обслуговування позикового капіталу. При визначенні оптимальної структури капіталу слід враховувати граничну вартість капіталу і зміни вартості ресурсів на фінансовому ринку, ґрунтуючись на зміні облікової ставці НБУ.

Слід зазначити, що для підприємств, які не виплачують дивіденди, з урахуванням мінімізації середньозваженої вартості капіталу підприємства, оптимальної можна вважати таку структуру, при якій власний капітал підприємства складає 100% пасивів, оскільки в цьому випадку середньозважена вартість капіталу дорівнює нулю. Виникає протиріччя: максимізація рентабельності власних коштів досягається

при перевищенні суми позикового капіталу над власним, а мінімізація середньозваженої вартості капіталу, навпаки, при зниженні суми позикового капіталу.

Розглянувши два основних критерія оптимізації - максимізацію ефективності та мінімізацію вартості, - звернемося до наступного - мінімізації рівня ризиків втрати платоспроможності та фінансової стійкості.

Фінансова стійкість досягається за умови проведення конкретних заходів, спрямованих на ефективне формування, розподіл і використання фінансових ресурсів, з одночасним збереженням платоспроможності, яка виступає зовнішнім проявом стійкості підприємства. Важливим економічним завданням виступає встановлення меж фінансової стійкості, оскільки недостатня фінансова стійкість може призвести до неплатоспроможності підприємства і відсутності у нього коштів для розвитку. Зайва фінансова стійкість також негативно впливає на виробничо-господарську діяльність, оскільки стримує його розвиток, збільшує витрати підприємства на зайві запаси і резерви.

Взаємозв'язок типу фінансової стійкості з фінансовим станом підприємства наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Взаємозв'язок типу фінансової стійкості з фінансовим станом підприємства

Фінансова стійкість підприємства			
Тип фінансової стійкості			
I тип Абсолютна	II тип нормальна	III тип проблемна	IV критична
Підходи до фінансування активів			
Консервативний	Помірний	Агресивний	Вкрай агресивний
Фінансовий стан підприємства			
Абсолютно стійкий	Задовільний	Нестійкий	Кризовий
Рівень ліквідності			
Абсолютна	Нормальна	Недостатня	Високий рівень недостатності
Стан платоспроможності			
Поточна і перспективна	Поточна і перспективна	Періодична неплатоспроможність	Критична неплатоспроможність

Виділяють три пріоритетних типи політики фінансування майна підприємства [3]:

1. Консервативний тип. Даний підхід до фінансування майна забезпечує високий рівень фінансової стійкості, але призводить до зниження рентабельності власного капіталу.

2. Помірний (або компромісний) тип – за рахунок короткострокового позикового капіталу покривається вся змінна частина оборотних активів. Такий підхід до фінансування майна забезпечує прийнятний рівень фінансової стійкості і середній рівень фінансової рентабельності.

3. Агресивний тип передбачає фінансування необоротних активів і лише невеликої частки постійної частини оборотних активів (не більше половини) за рахунок перманентного капіталу. Такий підхід до фінансування майна забезпечує найбільш високий рівень рентабельності, але діяльність такого підприємства пов'язана з високим рівнем фінансового ризику.

Вивчення питання оптимізації структури капіталу дозволило виділити чинники, що впливають на структуру фінансування майна підприємства. Основними критеріями оптимізації виступають: максимізація рентабельності, мінімізація вартості залучених ресурсів, мінімізація ризиків і підвищення ринкової вартості підприємства.

Список літературних джерел

1. Припотень В.Ю., Алферова И.Е. Критерии оптимизации структуры капитала в целях обеспечения устойчивого экономического развития Экономика строительства и городского хозяйства. 2018, Том 14, № 2, с. 133–143.

2. Міокова Г.І. Вартість підприємства та її оцінка. URL: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_22%282%29_ekon/stat_20_1/25.pdf

3. Семенов А.Г., Ярошевська О.В. Оптимізація структури капіталу підприємства за критерієм максимізації його рентабельності. Економіка та підприємництво. - 2014 р., № 5 (80).

Горяна Анастасія Костянтинівна, студентка
Університет митної справи та фінансів
Науковий керівник – к.е.н, доцент Носова Т.І

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ І РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ

В сучасному динамічному світі визначну роль у формуванні економіки відіграє роздрібна торгівля. Саме інноваційні допомагають розвитку торгівлі та ефективно задовольняють потреби споживачів, за допомогою грамотної організації і технології роздрібною продажу

товарів.

Актуальність даної теми зумовлена тим, що в сучасних умовах глобалізації економічних процесів роздрібна торгівля відіграє важливу роль в організації торговельного підприємства, а інноваційні технології є однією з провідних ланок жвавого розвитку роздрібною торгівлі, які відкривають нові можливості виведення торгівлі на новий рівень.

Роздрібна торгівля – це вид економічної діяльності в сфері товарообігу, що охоплює купівлю-продаж товарів кінцевому споживачу та надання йому торговельних послуг. Вона забезпечує рух товарів із сфери обігу у сферу споживання [1].

Аналізуючи інформаційну базу дослідження вчених слід виділити праці Гілберта, який визначає роздрібну торгівлю як будь-який бізнес, який зосереджує свої маркетингові зусилля на задоволенні потреб кінцевого споживача через правильну організацію продажу товарів та послуг [2]. Алопій В., Хом'як Ю. вважають, що “інновація – це процес, спрямований на створення, виробництво, розвиток та якісне удосконалення нових видів виробів, технологій, організаційних форм та їх впровадження у практичне застосування з метою отримання економічного ефекту та забезпечення ринкового успіху підприємства чи організації” [3].

Таким чином у сфері роздрібною торгівлі України створюється активне технологічне оновлення роздрібних торговельних об'єктів і все більше впроваджуються нові інноваційні засоби для здійснення діяльності роздрібними підприємствами торгівлі, які вже зараз не можуть уникати світові тенденції щодо зміни споживчих настроїв [4].

Підтвердженням застосувань інновацій на підприємствах роздрібною торгівлі служить і думка відомого у Франції топ-менеджера у сфері роздрібною торгівлі Е. Блондо, який вважає, що саме торгівля є найкращою сферою для впровадження інновацій. Він виокремлює сім типів інновацій у торговельних підприємствах: радикальні, покрокові, соціальні, технічні, революційні, локальні, архітектурні [5].

Тренди (нововведення) в сфері роздрібною торгівлі стають актуальними одночасно зі збільшенням попиту споживачів. Власники роздрібних підприємств впроваджують цифрові технології, з метою залучення якомога більше нових клієнтів.

Ось декілька трендів (нововведень), з якими зустрінуться ритейл клієнти в 2019-2020 році як в Україні, так у інших країнах світу.

1. Доповнена реальність – ця функція буде дуже корисною для покупців одягу: тепер його можна буде поміряти у віртуальній примірочній. Споживачі матимуть змогу подивитися, як саме одяг виглядатиме на них та чи пасуватиме їм колір.

2. Internet of Things – може не лише перетворити ваш дім на розумний, а також допомагати вам робити покупки. Пристрій може сформувати онлайн замовлення, якщо у вас закінчуються продукти.

3. Buy-and-go – тренд дає змогу закупитись без черг сьогодні дуже приваблює покупців. Тепер придбати необхідні продукти можна в декілька разів швидше [6].

Інноваційний розвиток формується під впливом факторів зовнішнього середовища і споживчих тенденцій (табл. 1).

Таблиця 1

Інноваційна спрямованість у сфері роздрібно́ї торгівлі

Фактори зовнішнього середовища, що формуються на	Характеристики факторів	Інноваційні виклики	Потенційні рішення
Проблемах споживачів	Зміна демографічної ситуації в країні. IT-інтегровані стилі життя споживачів. Зниження доходів споживачів.	Старіння населення. Позиціонування на основі персоналізації. Розмір упаковки товарів для різних сегментів	Реагування в режимі реального часу. Багатоканальна інтеграція. Товар (приватні торгові марки), ланцюжки поставок товарів (доступ до інформації).
Правових проблемах	Лібералізація державного регулювання	Зниження впливу на довкілля.	Інновації на основі “зелених” рішень.
Проблемах розвитку промисловості. Конкуренція	Низькі бар’єри для входу на ринок. Вертикальна конкуренція	Відстоювання позиції на ринку або об’єднання з партнерами	Фокус на дослідження ринку, споживача. Стратегічні партнерські відносини з торговельними мережами
Постачальники	Вертикальна інтеграція з виробниками	Координація інформаційного ланцюжка поставок товарів	Зворотна інтеграція бізнес-процесів.
Технологія	Соціальні мережі. Інтернет-засоби масової інформації	Інтеграція технологій у продукцію. Фокусування на мобільній технології	Інтеграція онлайн- та офлайн-бізнес-моделей. “Хмарні сервіси для збереження даних”.

Джерело: побудована автором за даними [4].

Отже, інноваційні технології в роздрібній торгівлі дуже стрімко розвиваються та формують перспективні нововведення, які залучають якомога більше споживачів та допомагають вийти на новий рівень обслуговування клієнтів, але основним напрямком діяльності підприємств роздрібною торгівлі є забезпечення потреб населення у споживчих товарах, тому роздрібна торгівля повинна розвиватись під впливом інновацій, враховуючи споживчий попит.

Список літературних джерел

1. Національний стандарт України. Роздрібна та оптова торгівля. Терміни та визначення понять ДСТУ 4303:2004. URL: <http://www.profiwins.com.ua/uk/directories1/dstu4303.html>.
2. Гилберт Д. (2005). *Управление розничным маркетингом*. М.: ИНФРА'М. 571 с.
3. Сутність і типологія інновацій в торгівлі (2011). *Торгівля, комерція, підприємництво: збірник наукових праць*. Львів: Львівська комерційна академія, Вип. 12. С. 5-8.
4. Дубовик Т. В., Бучацька І. О. (2017). Інноваційна спрямованість розвитку підприємств роздрібною торгівлі. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, № 1. С. 223-230.
5. Підкамінний І. М., Совершенна І. О. (2013). Інноваційний розвиток підприємств роздрібною торгівлі. *Бізнес Інформ*, № 1. С. 156-159.
6. Інноваційні тренди роздрібною торгівлі. URL: <https://blog.bvblogic.com/uk>.

Пестовська Зоя Станіславівна, к.е.н., доцент
кафедри міжнародних фінансів, обліку та оподаткування
Глоба Юлія Ігорівна, магістрант
Університет імені Альфреда Нобеля

ОБГРУТУВАННЯ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СК “АЛЬФА СТРАХУВАННЯ” (УКРАЇНА)

СК “Альфа Страхування” (Україна) заснована в червні 2000 року, і зараз входить у ТОП-10 лідерів українського страхового ринку, має 25 ліцензій, серед яких 18 – на добровільні та 7 – на обов’язкові види страхування. Статутний капітал складає 106 480 тис. грн, працівників – 397 осіб. Фінансова звітність страховика відкрита для всіх зацікавлених осіб.

Доступність цих даних зумовлена соціальним характером страхового захисту і дозволяє клієнтам отримати необхідні відомості про фінансове становище страховика. Методика оцінки якості

управління інвестиційною діяльністю СК “Альфа Страхування” (Україна) містить відносні показники, представлених в табл. 1 [1].

Практична цінність системи оцінки якості управління інвестиційною діяльністю полягає в отриманні можливості оперативного відстеження та виявленні слабких сторін в системі управління інвестиційною діяльністю. моніторинг при цьому ведеться за наступними напрямками:

1) якість управління інвестиційними витратами з позиції прагнення страховика до відносної економії загальних витрат, пов’язаних з інвестиційною діяльністю;

2) якість управління інвестиційним портфелем з позиції збалансованості його ліквідності, прибутковості, рівня фінансових ризиків та забезпечення, таким чином, оптимальною його структури;

3) якість управління інвестиційними активами (сукупними або за окремими видами) з позиції адекватності вибору конкретних інвестиційних активів в порівнянні з альтернативними варіантами [1].

Таблиця 1

Система відносних показників для проведення експрес-діагностики якості управління інвестиційною діяльністю страхових компаній

Показник	Формула	Інтерпретація
Інвестиційна вартісна маржа	$K1 = \text{ЧД} / \text{ІВ}$	Зростання в динаміці оцінюється позитивно і відображає підвищення якості управління інвестиційними активами
Частка чистого доходу за інвестиціями в сукупному інвестиційному доході	$K2 = \text{ЧД} / \text{ІД}$	Зростання в динаміці оцінюється позитивно і відображає підвищення якості управління інвестиційною діяльністю
Інвестиційний спред	$K3 = \text{ЧД} / \text{І}$	Зростання в динаміці оцінюється позитивно і відображає підвищення якості управління інвестиційним портфелем
Коефіцієнт відношення інвестиційних доходів до інвестиційних витрат	$K4 = \text{ІД} / \text{ІВ}$	Зростання в динаміці оцінюється позитивно і відображає підвищення якості управління інвестиційною діяльністю
ІД - інвестиційні доходи; ІВ - інвестиційні витрати; ЧД - чистий дохід від інвестиційної діяльності; І - обсяг інвестицій		

На основі отриманих в ході експрес-діагностики висновків страхова компанія може швидко реагувати на появу негативних тенденцій в системі управління інвестиційною діяльністю шляхом розробки

комплексу заходів щодо її оптимізації.

Далі розраховуємо на основі системи відносних показників в рамках експрес-діагностики інтегральний показник якості управління інвестиційною діяльністю (в балах) (табл. 3).

Коефіцієнти, що використовуються при обчисленні інтегрального показника, характеризують різні якісні сторони побудови системи управління інвестиційною діяльністю страхової компанії. При цьому їх зростання в динаміці оцінюється однаково позитивно. Вагові коефіцієнти для кожного відносного показника, використовуваного для обчислення інтегрального показника якості, були визначені за допомогою застосування дисперсійного методу [1].

Запропонована методика оцінки якості управління інвестиційною діяльністю страхових компаній дозволяє систематично здійснювати моніторинг якості [2].

Відстежуючи динаміку показників за період, можна робити висновки про наявність чи відсутність тенденції поліпшення якості. Методика має універсальний характер, що обумовлює її практичну значимість для будь-якої страхової компанії.

Застосуємо даний метод оцінки до СК “Альфа Страхування” (Україна). Відобразимо необхідні для подальших розрахунків показники з консолідованої звітності в табл. 2. Тепер порахуємо відносні показники для експрес-діагностики, наведені в рамках даної методики (табл. 3).

Таблиця 2

Показники СК “Альфа Страхування” (Україна) для розрахунку, тис. грн.

Показники	2016	2017	2018
ІД - інвестиційні доходи	14351	25606	27372
ІВ - інвестиційні витрати	2243	4217	8418
ЧІД - чистий дохід від інвестиційної діяльності	12108	21389	18954
І - обсяг інвестицій	129036	163113	205852

Таким чином, динаміка даних показників показує абсолютне підвищення якості управління інвестиційною діяльністю в СК “Альфа Страхування” (Україна).

Далі розраховуємо інтегральний показник якості управління інвестиційною діяльністю в СК “Альфа Страхування” (Україна) для 2018 р.: $I_k = 13,83$.

Отже, якість управління інвестиційною діяльністю в СК “Альфа Страхування” (Україна) у 2018 р. було дуже висока. Тобто, інвестиційна політика даної страхової компанії здійснюється грамотно.

Даний метод дозволив не тільки структурно розкрити основні показники інвестиційної діяльності страхової компанії, але і оцінити їх співвідношення порівняно один з одним, простежити динаміку цих співвідношень, дати оцінку якості управління інвестиційною діяльністю та зробити висновки щодо інвестиційної політики компанії.

Таблиця 3

Система відносних показників для проведення експрес-діагностики якості управління інвестиційною діяльністю СК “Альфа Страхування” (Україна)

Показник	Формула	2016	2017	2018
Інвестиційна вартісна маржа	$K1 = ЧД / ІВ$	5,40	5,07	2,25
Частка чистого доходу за інвестиціями в сукупному інвестиційному доході	$K2 = ЧД / ІД$	0,84	0,84	0,69
Інвестиційний спред	$K3 = ЧД / І$	0,09	0,13	0,09
Коефіцієнт відношення інвестиційних доходів до інвестиційних витрат	$K4 = ІД / ІВ$	6,40	6,07	3,25
Інтегральний показник	$I_k = 1,6 * K1 + 2,3 * K2 + 37,3 * K3 + 1,6 * K4$	24,31	24,64	13,83

Великим страховим компаніям, які серйозно налаштовані на інвестиційну діяльність, доцільно створити власний структурний підрозділ, який би займався виключно інвестиційною діяльністю.

Звичайно, це значні витрати: навчання і в подальшому оплата праці висококваліфікованих спеціалістів, сучасне обладнання, аналіз фондового ринку тощо. Проте, в такому разі, страховик може бути впевнений, що кошти дійсно вкладаються в надійні і прибуткові активи.

Список літературних джерел

1. Фролова В. В. Методика оценки качества управления инвестиционной деятельностью страховых компаний // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2013. № 1. С. 26–32.
2. Певченко Е. Н., Ильина Т. Г. Методы оценки инвестиционной деятельности страховых компаний // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018. № 41, с. 176-191.

Пестовська Зоя Станіславівна, к.е.н., доцент
кафедри міжнародних фінансів, обліку та оподаткування
Загинайло Вікторія Олександрівна, магістрант
Університет імені Альфреда Нобеля

ОПТИМІЗАЦІЯ ФІНАНСУВАННЯ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА

Оборотні кошти підприємства та політика їх фінансування щодо управління цій частині виробничих фондів важливі, перш за все, з позиції забезпечення безперебійності та ефективності поточної діяльності підприємства. В сучасних економічних умовах стає актуальним модернізація організації фінансування оборотних активів на підприємстві, зокрема, процесу виробництва, ефективного використання фінансових, матеріальних і трудових ресурсів, матеріальних запасів.

Головною метою управління оборотними активами є оцінка і розпізнавання внутрішніх проблем підприємства для організації, обґрунтування і прийняття різного роду управлінських рішень, в тому числі в галузі розвитку, виходу з кризи, залучення інвестицій [1].

Розглянемо найбільш поширені проблеми на підприємстві, пов'язані з функціонуванням оборотних коштів і розробимо напрямки вдосконалення фінансування оборотних коштів з метою вирішення виниклих проблем. Підприємству необхідно прагнути до ефективного управління рухом матеріальних і фінансових ресурсів, тобто, до управління процесами постачання і збуту, запасами і оборотними коштами, вкладеними в ці запаси.

Фінансова політика підприємства щодо формування оборотних активів і їх фінансування визначає склад і структуру грошових потоків підприємства, обсяги залучених коштів з різних джерел, а також і їх відпливу; обсяги резервів окремих видів активів, ступінь прибутковості фінансових вкладень, а, відповідно, і обсяг грошового потоку за отриманими відсотками і дивідендами.

Раціоналізація і оптимізація грошових потоків являє собою основу гарантування збалансованості обсягів позитивного і негативного їх видів. На результати фінансової діяльності підприємства негативний вплив роблять як дефіцитний, так і профіцитний грошові потоки.

Негативні наслідки дефіцитного грошового потоку виявляються в: зниженні рівня ліквідності та платоспроможності; збільшенні простроченої кредиторської заборгованості постачальникам і заборгованості за отриманими кредитами; зростанні тривалості

фінансового циклу, і в підсумку - в зниженні рентабельності використання власного капіталу та активів підприємства [2].

Збалансованість дефіцитного грошового потоку досягається шляхом створення організаційних заходів щодо прискорення залучення грошових коштів і уповільнення їх виплат. Це може бути досягнуто за рахунок:

- збільшення розміру знижок при реалізації продукції за готівковий розрахунок;
- використання часткової або повної передоплати за вироблену продукцію, що має високий попит на ринку;
- зменшення термінів надання комерційного кредиту покупцям;
- прискорення інкасації простроченої дебіторської заборгованості;
- впровадження сучасних форм рефінансування дебіторської заборгованості, а саме обліку векселів, факторингу, форфейтингу й ін.;
- прискорення інкасації платіжних документів покупців продукції [2].

Оптимізація кредиторської та дебіторської заборгованості також важлива в процесі управління оборотними активами. Так, кредиторська заборгованість являє собою тимчасове залучення коштів в оборот, а дебіторська заборгованість, навпаки, тимчасове відволікання коштів з обороту. Однак кредиторська заборгованість підприємства повинна погашатися незалежно від стану дебіторської заборгованості. Тому для раціонального управління оборотними активами необхідно стежити за станом розрахунків з покупцями і співвідношенням дебіторської і кредиторської заборгованості.

Збільшення періоду обороту матеріальних запасів викликане скороченням обсягів виробництва внаслідок скорочення обсягів реалізації продукції.

Однак, поява наднормативних і зайвих запасів призводить до уповільнення оборотності оборотних коштів і омертвіння капіталу в запасах, зростання витрат на зберігання з подальшим зростанням собівартості і зниженням прибутку. Збільшення запасів, як правило, тягне за собою використання позикових коштів, зростання кредиторської заборгованості, що також негативно позначається на фінансовому становищі підприємства.

Ефективне управління матеріальними запасами, а також дебіторською та кредиторською заборгованістю на підприємстві, сприяє зниженню показників оборотності, що, в свою чергу, призводить до ефективного використання фінансових ресурсів на підприємстві. Тим самим відбувається і зниження операційного, виробничого і фінансового циклів [3].

Отже, фінансовий стан підприємства знаходиться в безпосередній залежності від оборотності коштів, вкладених в оборотні активи. Чим вище показники оборотності, тим швидше вкладені в активи кошти трансформуються в грошові кошти, якими організація розплачується за своїми зобов'язаннями. Показники оборотності активів характеризують структуру майна організації та залежать від оборотності складових його основних засобів, запасів товарно-матеріальних цінностей, дебіторської заборгованості.

Таким чином, політика фінансування оборотних активів являє собою частину загальної політики управління оборотними активами, яка полягає в оптимізації обсягу і складу фінансових джерел, їх формуванні з точки зору забезпечення ефективного використання власного капіталу та достатньої фінансової стійкості підприємства.

Головною метою управління фінансуванням оборотних активів підприємства є забезпечення необхідної потреби в них відповідними фінансовими ресурсами і раціоналізація структури джерел формування цих ресурсів.

Список літературних джерел

1. Балдинюк А. Г. Управління фінансуванням оборотних активів торговельних підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.07.05 / А. Г. Балдинюк. – К., 2005. – 21 с.
2. Бугрименко Р. М. Эффективность политики управления финансированием оборотных активов торговых предприятий : дис. ... канд. екон. наук : 08.07.05 / Бугрименко Р. М. – Х., 2003. – 224 с.
3. Черкашев Р.Ю., Чернишова О.Н., Пахомов Н.Н. Пути оптимизации финансирования оборотных средств на предприятии // Социально-экономические явления и процессы. – 2015, Т. 10, № 9.

Пестовська Зоя Станіславівна, к.е.н., доцент
кафедри міжнародних фінансів, обліку та оподаткування
Павлов Валерій Сергійович, магістрант
Університет імені Альфреда Нобеля

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

ТОВ “Крона” працює на ринку з 2000 року (м. Дніпро). За цей час компанія зарекомендувала себе як надійний бізнес-партнер для багатьох провідних підприємств і організацій України. Оцінити ефективність фінансового менеджменту на підприємстві можна за

рівнем ліквідності [1].

Об'єднаємо статті активів балансу підприємства залежно від стану їх ліквідності у табл. 1. Оптимальна з т.з. ліквідності структура балансу має вигляд: $A_1 \geq P_1$; $A_2 \geq P_2$; $A_3 \geq P_3$; $A_4 \leq P_4$

Таблиця 1

Динаміка показників ліквідності ТОВ “Крона” у 2016-2018 рр.

Активи	Порядок розрахунку	2016	2017	2018
A ₁ Високоліквідні	Ф1 1160+1165	142,3	153,8	206,5
A ₂ Швидколіквідні	Ф1 1125÷1155	311,3	344	687,9
A ₃ Повільноліквідні	Ф1 1100+1170+ 1190+1200	2216,5	2901,7	2761,4
A ₄ Важколіквідні	Ф1 1095	1005,2	893,6	962,7
Пасиви	Порядок розрахунку			
П ₁ Найтерміновіші	Ф1 1615÷1660	13032	25990	27922
П ₂ Короткострокові	Ф1 1600+1605+ 1610+1665+1690	26954	34513	40547
П ₃ Довгострокові	Ф1 1595+1700	0	0	0
П ₄ Постійні	Ф1 1495	45043	49712	52995
Оптимальне значення		2016	2017	2018
$A_1 \geq P_1$		-	-	-
$A_2 \geq P_2$		-	-	-
$A_3 \geq P_3$		+	+	+
$A_4 \leq P_4$		+	+	+

За результатами групування і порівняння активів і пасивів за ступенем ліквідності ми можемо зробити висновок, що підприємство підтримує оптимальне співвідношення лише між повільно ліквідними активами та довгостроковим пасивами, а також між важко ліквідними активами та постійними пасивами.

Проте не виконуються співвідношення високоліквідних активів з найтерміновішими пасивами та швидколіквідних активів з короткостроковими пасивами.

Для якісної оцінки платоспроможності і ліквідності необхідно розраховувати коефіцієнти ліквідності ТОВ “Крона” (табл. 2). Дані розрахунків, наведені у табл. 2, свідчать про те, що коефіцієнт грошової ліквідності (найжорсткіший критерій ліквідності) наближається до нуля протягом усього аналізованого періоду і не відповідає нормативному значенню.

Коефіцієнт проміжної ліквідності протягом усього періоду значно менше норми, тобто підприємство працює за рахунок кредиторів, хоча дебітори, на перший погляд, вчасно перераховують заборгованість. Коефіцієнт загальної ліквідності протягом усього періоду значно (у 3-4 рази) менше рекомендованого значення.

Таблиця 2

Динаміка коефіцієнтів ліквідності ТОВ “Крона” у 2016-2018рр.

Показник	Порядок розрахунку	Нормативне значення	Роки			2018 - 2017
			2016	2017	2018	
1. Коефіцієнт грошової ліквідності	$K_{гв} = \frac{\Phi 1_{1165}}{\Phi 1_{1695}}$	0,2-0,3	0,00	0,00	0,00	0,00
2. Коефіцієнт проміжної ліквідності	$K_{пр} = \frac{\Phi 1_{1195} - 1100}{\Phi 1_{1695}}$	0,7-0,8	0,01	0,01	0,02	0,00
3. Коефіцієнт загальної ліквідності	$K_{зг} = \frac{\Phi 1_{1195}}{\Phi 1_{1695}}$	1,5-2,0	0,07	0,06	0,06	0,00

Розглянемо сукупність показників, які характеризують фінансову стійкість підприємства та його незалежність у використанні власних коштів (табл. 3).

Показники стану оборотних активів показують дуже позитивні результати: коефіцієнт маневреності власного капіталу показує позитивну динаміку, коефіцієнт забезпеченості оборотних активів та коефіцієнт забезпеченості запасів знаходяться набагато більше рекомендованих значень, а коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів трохи більше нуля, але показують динаміку збільшення.

Таблиця 3

Показники стану оборотних активів ТОВ “Крона” у 2016-2018 рр.

Показники	Порядок розрахунку	Норм. знач.	Роки			2018 - 2017
			2016	2017	2018	
1. Коефіцієнт маневреності власного капіталу	$K_{мвк} = \frac{\Phi 1_{1495} + 1595 - 1095}{\Phi 1_{1495}}$	↑	0,98	0,98	0,98	0,00
2. Коефіцієнт забезпеченості і оборотних активів	$K_{за} = \frac{\Phi 1_{1495} + 1595 - 1095}{\Phi 1_{1195}}$	≥ 0,1	15,6 5	13,28	13,6 2	0,34
3. Коефіцієнт забезпеченості і запасів	$K_{за} = \frac{\Phi 1_{1495} + 1595 - 1095}{\Phi 1_{1100}}$	≥ 0,5	19,8 7	16,82	18,8 4	2,02

Розглянемо показники ділової активності ТОВ “Крона”, враховуючи “золоте правило” розвитку, згідно якого прибуток повинен зростати більш високими темпами, ніж обсяг реалізації продукції та вартість майна підприємства (табл. 4).

Таблиця 4

**Показники дотримання “золотого правила” розвитку ТОВ
“Крона” у 2016-2018 рр.**

Показники	Рядок	Роки								
		2015		2016			2017		2018	
		Сума, тис. грн	Сума, тис. грн	Темп змін, %	Сума, тис. грн	Темп змін, %	Сума, тис. грн	Темп змін, %		
Активи	Ф1 1300	3108	3819	1,23	4569	1,20	4783	1,05		
Чистий дохід від реалізації товарів (робіт, послуг)	Ф2 2000	9246	11523	1,25	13730	1,19	16501	1,20		
Чистий прибуток	Ф2 2350	496	420	0,85	310	0,74	553	1,78		

Золоте правило розвитку відображається таким співвідношенням [2]: $T_A < T_{чд} < T_{чп}$, (T_A – темп приросту активів, %; $T_{чд}$ – темп приросту чистих доходів, %; $T_{чп}$ – темп приросту чистого прибутку, %).

На основі даних табл. 4 ми можемо зробити висновок про те, що “золоте правило” розвитку виконувалось тільки у 2018 році, а до цього чистий прибуток зменшувався, хоча інші показники зростали.

Дебіторська заборгованість має значну питому вагу в складі поточних активів і впливає на фінансовий стан підприємства. Аналіз дебіторської заборгованості проводять поетапно: вивчення рівня загальної суми дебіторської заборгованості, її динаміки; визначення періоду інкасації дебіторської заборгованості, коефіцієнта оборотності; вивчення складу дебіторської заборгованості за її видами та аналіз динаміки її складових; вивчення складу дебіторської заборгованості за термінами її повернення; аналіз складу простроченої заборгованості, причин її виникнення; оцінка безнадійних боргів підприємства.

Оскільки частка дебіторської заборгованості в активах підприємства зростає, можна зробити висновок, що у 2018 році у ТОВ “Крона” стан розрахунків з покупцями у порівнянні з минулими роками погіршився, а також це може свідчити про зниження ліквідності поточних активів і, отже, про погіршення фінансового стану підприємства.

Список літературних джерел

1.Бланк И.А. Финансовый менеджмент [Текст] / И. А. Бланк.– 2-е изд.,

перераб. и доп. – К.: Эльга, Ника - центр, 2004. – 656 с.

2. Крайник О.П. Фінансовий менеджмент: навч. Посіб [Текст] / Крайник О.П., Клепікова З.В. – Київ: Декор, 2001. – 260 с.

3. Поддєрьогін А. М. Фінанси підприємств [Електронний ресурс] / А. М. Поддєрьогін. – Режим доступу: <http://books.efaculty.kiev.ua/finpd /2/r9/4.htm>

Кушнір Аліна Едуардівна, магістр
Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ “УБС”
Науковий керівник – к.е.н., доцент Головка О.Г.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КОНТРОЛІНГУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність даної теми обумовлюється тим, що аби винести конкуренцію в сучасних умовах стосовно ведення бізнесу, підприємству потрібно чітко розуміти та прогнозувати напрями розвитку свого бізнесу, враховувати загрози, які можуть виникнути та шляхи їх подолання. Саме фінансовий контролінг є тією системою управління, яка може забезпечити гнучкість і надійність функціонування суб'єкта господарювання оскільки дає можливість планувати діяльність, ставити як короткострокові, так і довгострокові цілі менеджменту і контролювати їх результати.

На сьогодні, управління підприємством припускає сукупний підхід до вирішення проблем щодо ефективного функціонування, що зумовлені зовнішніми та внутрішніми чинниками. Ринкова економіка вимагає від підприємств вдосконалення бізнес-процесів, орієнтації на вирішення перспективних проблем, що вимагає постійного прогресу, а саме розроблення і впровадження нових продуктів, технології, методи організації виробництва тощо. Але слід надавати увагу іншим питанням, що належать в цілому до фінансового управління підприємства. До основних задач фінансового управління підприємством відносять, передусім, підтримку ліквідності і забезпечення платоспроможності, а саме такі задачі належать до фінансового контролінгу [1].

Важливим засобом успішного функціонування підприємства є контролінг, так як:

- забезпечує керівництво необхідною інформацією для прийняття управлінських рішень шляхом інтеграції процесів збору, обробки, підготовки, аналізу, інтерпретації інформації;
- забезпечує виживання підприємства на рівнях стратегічного й тактичного управління;

- надає інформацію для управління трудовими і фінансовими ресурсами;

- сприяє оптимізації залежності “дохід – витрати – прибуток” [2].

Базою дослідження обрано ПАТ “Ефект”, Харківська парфюмерно-косметична фабрика, яка з 1992 року стала акціонерним товариством. Підприємство займається виробництвом косметичних виробів (шампунів, лосьйонів, різних кремів і т.п.). ПАТ “Ефект” продовжує розвиватися та зміцнює свої позиції на фінансовому ринку, випускаючи тим самим нові види продукції і розширюючи свій асортимент. Аби з’ясувати фінансову діяльність підприємства на сьогодні, в даній роботі було проведено певні розрахунки та проведено їх аналіз (табл. 1).

Таблиця 1

Показники ліквідності ПАТ “Ефект” за 2014-2018 рр.

Показник	Рік					Нормативне значення
	2014	2015	2016	2017	2018	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,076	0,088	0,236	0,052	0,107	0,2-0,3
Коефіцієнт покриття	2,205	1,693	2,935	0,985	1,334	>1
Коефіцієнт швидкої ліквідності	1,102	0,676	1,442	0,298	0,552	0,6-0,8
Чистий оборотний капітал, тис.грн.	2529	2228	3981	-96	1851	>1

При аналізі показників ліквідності було виявлено відхилення від норми коефіцієнтів абсолютної та швидкої ліквідності. Ці відхилення говорять про те, що підприємство не має коштів аби найближчим часом погасити свої зобов’язання. Аби забезпечити поточну ліквідність оборотні активи досліджуваного підприємства повинні перевищувати поточні зобов’язання у два рази. Коефіцієнт покриття відповідає нормативному значенню, але протягом досліджуваного періоду скоротився на 0,871 одиниць, що є негативним явищем для ПАТ “Ефект” і свідчить про падіння платоспроможності.

Чистий оборотний з 2015 року мав тенденцію до зростання до 2016 року, але в 2017 році показник мав від’ємне значення, і лише у 2018

році підприємство виправило ситуацію.

Таким чином, аби мати змогу запобігти негативних ризиків ПАТ “Ефект” має збільшувати обсяги ліквідних активів та проводити певні заходи щодо залучення зобов’язань. Проаналізуємо показники фінансової стійкості підприємства (табл. 2).

Таблиця 2

Показники фінансової стійкості ПАТ “Ефект” за 2014-2018 рр.

Показник	Рік					Нормативне значення
	2014	2015	2016	2017	2018	
Коефіцієнт автономії	0,884	0,830	0,720	0,718	0,742	> 0,5
Коефіцієнт забезпечення власними оборотними коштами	0,547	0,409	0,659	- 0,015	0,250	>0,1
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,159	0,142	0,244	- 0,006	0,116	> 0
Коефіцієнт фінансування	0,132	0,205	0,126	0,392	0,347	< 1

За даними таблиці бачимо, що всі показники входять в інтервал нормативного значення. Це свідчить про те, що у підприємства достатня частка власних коштів у загальному капіталі. Але за результатами бачимо тенденцію до зниження.

Частина оборотних активів, що фінансується власним капіталом зменшується. Підприємство стає залежним від зовнішніх джерел фінансування, тобто зростає коефіцієнт фінансування, але не набагато. Ситуація на підприємстві є не критичною, оскільки оптимальне значення коефіцієнта автономії 0,5, що говорить про забезпеченість позикових коштів власними. Отже, слід зазначити, що ПАТ “Ефект” є фінансово стійким.

Стосовно шляхів вдосконалення контролінгу на підприємстві, то слід звернути увагу на достовірність і прозорість даних, організацію служби контролінгу та упровадження інформаційних технологій. Також аби покращити управління контролінгом на підприємстві доцільно перейти від традиційного, що зорієнтований на розмір прибутку, до вартісно-орієнтованого управління, що в свою чергу є ефективним методом для покращення довгострокового планування, підвищення діяльності в цілому. Дана система здатна вивести підприємство на новий рівень.

Таким чином, для того, аби підприємство мало змогу досягти значних успіхів і визнання на ринку, необхідно впроваджувати у практику найбільш прогресивні методи роботи, такі як контролінг. За допомогою фінансового контролінгу можна забезпечити надійність функціонування суб'єкта господарювання, оскільки він дає можливість зпланувати діяльність, як на короткострокову, так і довгострокову перспективу підприємства. У ході дослідження було виявлено, що ПАТ “Ефект” є фінансово стабільним, але не завадило переглянути та покращити методи управління підприємства за допомогою контролінгу, що дало би змогу вийти на вищий рівень.

Список літературних джерел

1. Папп В. В. Фінансовий контролінг к основа ефективного управління фінансами підприємства / В.В. Папп, Н. В.Бошота // Молодий вчений. 2014. – №11. – С.90-92.
2. Васльєва Т. А. Фінансовий контролінг як інструмент управління економічними процесами на підприємстві / Т.А. Васильєва, О. В. Рябенков // Вісник Української академії банківської справи. – 2014. - №1. – С.84-90.
3. Офіційний сайт ПАТ “Ефект” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.effect.ua>.

Гальчинська Аліна Станіславівна, магістр
Київський національний торговельно-
економічний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент Силкіна Ю.О.

СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНИЙ МАРКЕТИНГ – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Соціально-орієнтована модель економіки, покладена в основу розвитку держави, передбачає створення ефективних механізмів взаємодії суспільства, бізнесу і влади, ключовим з яких є формування сприятливого середовища, що сприяє сталому розвитку бізнесу. Ключовим механізмом є соціальна відповідальність підприємства, яка полягає не тільки в проведенні благодійних акцій, а й в комплексному розвитку як внутрішнього, так і зовнішнього середовища.

Соціальна відповідальність – це відповідальність організації за вплив її рішень і діяльності на суспільство і навколишнє середовище через прозору та етичну поведінку, яка сприяє стійкому розвитку, включаючи здоров'я і добробут суспільства, враховує очікування

зацікавлених сторін, відповідає чинному законодавству, узгоджується з міжнародними нормами поведінки, а також інтегровано в діяльність всієї організації [3].

Високий рівень соціальної відповідальності підприємства є підставою для його соціального позиціонування споживачам його продукту або послуг.

Соціальне позиціонування – це процес формування позиції підприємства, що декларує соціальну відповідальність як ключовий принцип своєї діяльності, застосовуючи спеціальну технологію оптимізації для досягнення кінцевого результату.

Вдало реалізоване соціальне позиціонування забезпечує ряд переваг підприємству і суспільству:

- збільшує залученість у вирішення соціально-значущих завдань;
- інтегрує різні верстви населення для розв'язання соціальних проблем;
- підвищує соціальну значущість населення;
- сприяє оздоровленню соціального потенціалу;
- формує сильну позицію компанії серед конкурентів;
- забезпечує повагу і довіру з боку стейкхолдерів;
- сприяє зміцненню громадських зв'язків;
- збільшує клієнтську базу, підвищує лояльність споживачів;
- підвищує результативність господарської діяльності.

Соціально-відповідальні підприємства викликають довіру з боку всіх учасників сучасного ринку, стимулюють суспільство поглянути на них з іншої сторони при умовах відповідного позиціонування.

Процес соціального позиціонування передбачає використання ряду методів і інструментів, серед яких слід особливо виділити інструменти соціально-орієнтованого маркетингу, головним з яких виступають комунікації.

Відповідальний маркетинг – це комплексна діяльність, яка спрямована на задоволення потреб цільового ринку і водночас враховує соціальні та етичні проблеми суспільства загалом, метою якої є збереження людських, матеріальних, енергетичних та інших ресурсів, охорона довкілля [2].

Підприємство, діяльність якого заснована на принципах соціально-орієнтованого маркетингу, співвідносить свої комерційні цілі з інтересами суспільства, віддаючи перевагу останнім і, витрачаючи значні кошти, виступає за конкретну ідею.

Базовими інструментами соціально-орієнтованого маркетингу є складові класичного комплексу маркетингу. Відмінністю виступає соціальна спрямованість використання інструментів. Соціально-

орієнтована модель маркетингу включає п'ять складових елементів: товар, ціна, розподіл, просування, споживачі.

Товар. Товар в соціально-орієнтованому маркетингу – комплекс вигод, пропонованих підприємством для задоволення людських потреб, з метою реалізації бажаної поведінки.

Ціна. Витрати пропонованого блага повинні бути еквівалентні, або перевищувати отриману користь. При встановленні ціни на товар такого типу, бажано керуватися концепцією, висунутою А. Андреасеном, він виділив чотири фактори, що впливають на процес придбання блага: вигоди, витрати, вплив інших споживачів (найближчого оточення) і самоефективність [1].

Розподіл. У реалізації некомерційного товару існують багаторівневі канали розподілу, що мають на увазі використання інструментів маркетингу взаємодії зі сторонніми підприємствами, що підтримують інтерес в реалізації зазначеного проекту.

Просування. Ефективна і рентабельна комунікаційна програма.

Споживачі. Цільова група соціально-орієнтованого підприємства – сегмент, який зіткнувся з гострою соціальною проблемою, а також той сегмент, що готовий підтримати ідею про розв'язання висунутої проблеми.

Залежно від мети реалізації соціально-орієнтований маркетинг поділяється на:

- спонсорство;
- франчайзинг;
- стимулювання продажів.

Отже, підсумовуючи вище сказане, варто зазначити, що стан і перспективи розвитку соціальної відповідальності істотно залежать від ступеня усвідомлення даної проблеми керівництвом підприємства, ефективності його соціального позиціонування, а також ефективності здійснюваної комунікативної діяльності в рамках соціально-орієнтованого маркетингу.

Список літературних джерел

1. Вережкін, Л.П. Социальная ответственность бизнеса / Л.П. Вережкін // Мониторинг общественного мнения – 2010 – №1(95) – С. 37-48.
2. Відповідальний маркетинг. Гайд для компаній. – К.: Видавничий дім “АДЕ Ф-Україна”, 2012 – 40 с.
3. Корпоративна соціальна відповідальність підприємств як основа інноваційного розвитку сучасної економіки [Електронний ресурс] / Н.Ю. Волосковець // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – вип. 17. С. 125–131. URL : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/index

Зернюк Олена Вячеславівна, к.т.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту і логістики;
Христенко Олена Володимирівна, к.е.н.,
доцент кафедри менеджменту і логістики
Національний університет “Полтавська
політехніка імені Юрія Кондратюка”

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЕКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

В сучасних умовах господарювання підприємства динамічно переорієнтовуються на інноваційний тип розвитку. Одним з основних пріоритетних видів діяльності підприємств у даному напрямку є реалізація інноваційних проектів, яка потребує організацію раціонального та ефективного управління даним процесом.

Управління інноваційним проектом - це процес прийняття і реалізації управлінських рішень, пов'язаних з визначенням цілей, організаційної структури, плануванням заходів і контролем за ходом їх виконання, спрямованих на реалізацію інноваційної ідеї.

Водночас успішність реалізації інноваційних проектів підприємства залежить від організації управління даним процесом. Ефективне управління інноваційними проектами на підприємствах України є обов'язковою умовою при переході на нові рівні та інноваційний шлях розвитку в умовах євроінтеграції. Якісне управління інноваційними проектами підприємства забезпечує зростання рівня його конкурентоспроможності, формування ринкових переваг, підвищення прибутковості.

Слід відмітити, що на сьогодні в сфері інновацій існує ряд проблем, які мають негативний вплив на рівень ефективності і розвитку управління інноваційними проектами підприємств машинобудівної галузі України (рис. 1).

Розглянемо їх більш детально.

Політичні – недосконалість нормативно-правової бази у сфері інновацій та недостатня підтримка і стимулювання інноваційної діяльності підприємств машинобудівної галузі України з боку держави.

Для здійснення ефективного управління інноваційними проектами підприємств важливу роль відіграє законодавче та нормативно-правове забезпечення. В Україні управління інноваційними проектами здійснюється відповідно до Закону України “Про інноваційну

діяльність” [1].

Реалізація положень даного закону виконується частково, тому загалом інноваційна діяльність характеризується структурною деформованістю, інституційною неповнотою, неузгодженістю та незбалансованістю технологічних, економічних і соціально ціннісних аспектів. Слід відмітити, що державне стимулювання інновацій шляхом пільгового оподаткування НДДКР та інновацій без запровадження дієвих стимулів для інвестиційної діяльності веде до консервації розриву між наукою і виробництвом, марнування держаних коштів.

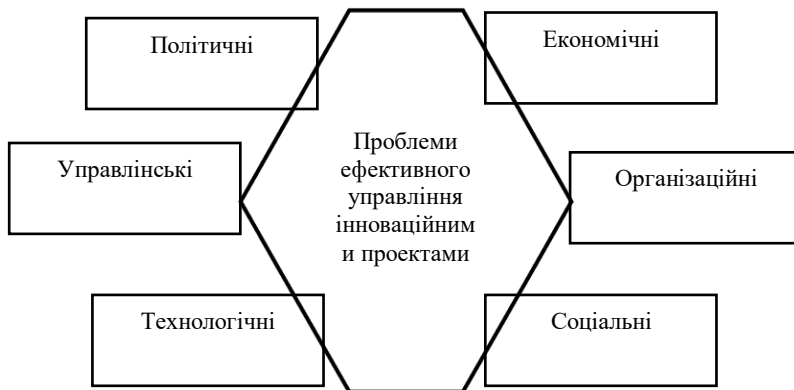


Рис. 1. Проблеми ефективного управління інноваційними проектами підприємств машинобудівної галузі України

Інноваційні процеси в Україні не набули достатніх масштабів і не стали суттєвим фактором зростання ВВП. За роки незалежності частка ВВП, яка витрачалась на НДДКР, скоротилась майже удвічі з 1,36% до 0,81%. Такий рівень науково-технічної діяльності особливо небезпечно виглядає на тлі євроінтеграції [2].

Також слід зауважити про негативний вплив відсутності дієвої правової бази для залучення коштів іноземних інвесторів, а також венчурного фінансування на ефективність здійснення інноваційної діяльності. Обсяги інвестицій, які надходять в Україну, залишаються низькими, а їхня структура не дає можливості говорити про їхній інноваційний характер. У ній переважають вкладення у виробничу сферу не високотехнологічних виробництв та у сферу торгівлі, які ведуть до зростання імпорту продукції споживчого характеру [3].

Підприємства України в процесі управління інноваційними проектами відчують наявність обмежень з боку антимонопольного,

податкового, патентно-ліцензійного законодавства.

Економічні – в Україні спостерігається ситуація, коли стимулів у підприємств машинобудівної галузі України до реалізації інноваційних проєктів недостатньо, щоб вони переважили рівень ризику і витрат, які необхідні для успішного управління даним процесом.

Організаційні – недостатня пропаганда та інформування про переваги міжнародних стандартів на основі яких здійснюється управління інноваційними проєктами на провідних підприємствах світу, а також обмежені можливості використання зарубіжного досвіду на підприємствах машинобудівної галузі України.

Управлінські – неефективність діючої на підприємстві організаційної структури управління відносно реалізації інноваційних проєктів, а також низький рівень інтегрованості загальної системи управління підприємством і системи управління інноваційними проєктами. Більшість українських підприємств машинобудівної галузі не застосовує інноваційних методик та структур управління для підвищення ділової досконалості, які базуються на загальновизнаних принципах всеохоплюючого управління інноваційними проєктами.

Соціальні – відсутність усвідомлення у більшості керівників підприємств машинобудівної галузі України того, що без сучасних методів ефективного управління інноваційними проєктами вони не матимуть у найближчому майбутньому стабільності та зростання.

Досить часто на вищому рівні управління підприємства виникають сумніви щодо доцільності і необхідності здійснення комплексного управління інноваційними проєктами. В процесі здійснення інноваційної діяльності віддають перевагу виконанню основних етапів процесу управління, передінвестиційна фаза управління інноваційними проєктами вважається не настільки важливою, щоб застосовувати на ній управлінські рішення, як наслідок отримані результати не відповідають бажаним.

На підприємствах часто виникає проблема невідповідності кваліфікації менеджерів для виконання поставлених завдань в процесі управління інноваційними проєктами. Не зважаючи на таку ситуацію, яка досить часто виникає на вітчизняних підприємствах машинобудівної галузі, керівники не бажають використовувати потенціал молоді, дипломованих спеціалістів без практичного досвіду.

Також на ефективне управління інноваційними проєктами негативно впливає відсутність інноваційної культури на підприємстві та системи мотивації менеджерів інноваційних проєктів. Колектив не усвідомлює необхідності здійснення інноваційної діяльності, не має власної потреби, стимулів і бажання переходити на інноваційний шлях

розвитку, відповідно виникає опір змінам, конфлікти в колективі, зниження рівня кадрового потенціалу у сфері інновацій та низький рівень якості виконання управлінських функцій і завдань у межах інноваційного проекту.

Технологічні – незадовільний стан техніки, засобів технологічного та програмного оснащення процесу управління інноваційними проектами на підприємствах машинобудівної галузі України. Відсталість матеріальної і науково-технічної бази, відсутність розвиненої функціональної інформаційної системи, низький рівень використання інформаційних систем і технологій в управлінні, застаріле програмне забезпечення, фізичний і моральний знос техніки і виробничого обладнання мають безпосередній негативний вплив на якість управління інноваційними проектами підприємств.

Таким чином, в Україні існує ряд проблем, які мають негативний вплив на ефективність управління інноваційними проектами підприємств галузі машинобудівної промисловості. Основними з них є політичні, економічні, організаційні, управлінські, соціальні, технологічні.

Подолання основних проблем ефективного управління інноваційними проектами можливо шляхом розробки та впровадження перспективних напрямків діяльності для розвитку у даній сфері на державному рівні та на рівні кожного підприємства. В процесі розробки і реалізації перспективних напрямків ефективного управління інноваційними проектами на кожному з підприємств галузі машинобудівної промисловості України необхідно враховувати індивідуальні потреби та особливості діяльності.

Список літературних джерел

1. Про інноваційну діяльність: Закон України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/40-15>
2. Innovation Union Scoreboard 2015. URL: <http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/factsfigures/scoreboards/files/ius-2015>
3. Куліченко В. О. Управління інноваційними проектами та програмами: зарубіжний досвід та вітчизняна практика / В.О. Кулініченко // Ефективна економіка. – 2016. – № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4751>.

Glushko Artur Vasilyevich, bachelor
 Kharkiv educational scientific institute
 Higher state educational institution
 “Banking university”
Supervisor – PhD in Economics Golovko E.G.

ANTI-CRISIS FINANCIAL MANAGEMENT OF INSURANCE COMPANY ACTIVITIES

Anti-crisis financial management in the activity of an insurance company is a process of managing financial and economic risks and financial rehabilitation of an enterprise in order to prevent and neutralize the financial crisis and ensure continuous activity of the enterprise based on the use of a system of specific methods and techniques of financial management.

Crisis management activities of an insurance company include planning, implementation and control of financial goals, development of strategies and measures aimed at preventing or removing an enterprise from a crisis.

The object of crisis management of an insurance company is the aggregate of all financial and economic risks, assets, capital, financial flows and value of the enterprise, which is in crisis management mode [2]. The number of insurance companies is continuing its downward trend, so as of 30.06.2019 compared to the same date in 2018, the number of companies decreased by 42 insurance companies (or 14.4%).[1]

“TAS” Insurance Group is a universal insurer that offers clients more than 100 insurance products for 60 types of comprehensive and specialized programs of voluntary and compulsory insurance. Let’s analyze the reliability of “TAS” Insurance Group on the basis of indicators that can be calculated on the basis of public information (Table 1).

Table 1

Reliability of “TAS” Insurance Group according to the results of 2018 activity

Insurance company	Debt pressure	Liquidity	The level of payments	Capital appreciation
“TAS” Insurance Group	2	3	14	4
The level of reinsurance	Financial stability ratio	Dynamics of premiums,%	Payout rate,%	The literal meaning of the rating
1	3	9,63	48	B – “stable”

The financial and economic nature of the “TAS” Insurance Group’s anti-

crisis measures include: in terms of income - price dumping for insurance services in order to dramatically increase the volume of insurance activity, as well as to increase the risk rate during investment activities in order to significantly increase investment income; in terms of costs – the use of the principles of “cutting off unnecessary” and “critical need”, as well as minimizing the funding of long-term projects; for equity – the search for new investors and, where necessary, the promotion of minority shareholders’ investment.

Implementation of the procedure for adjusting the financial condition of the “TAS” Insurance Group will allow to identify and implement reserves to strengthen their financial stability and profitability, as well as improve the efficiency of financial condition management.

In summary, it can be said that the organizational and legal anti-crisis measures within the management of the financial position of the insurer should be aimed at optimizing the organizational structure with a focus on eliminating unprofitable and inefficient elements and intensifying the work of company employees; improving the quality of management and introducing new approaches to management; optimization of the number of personnel; improving the effectiveness of interaction between members of the organization’s workforce.

References

1. Statistics of the insurance market in Ukraine / Website of Forinsurer news agency. URL: <https://forinsurer.com/stat>.
2. Safonova O.D. The current state of the Ukrainian insurance market and the main problems of its development / O.D. Safonov // Economics of the food industry. – 2014. – № 1(21). – p. 98–102.
3. Official site of the State Commission for Regulation of Financial Services Markets of Ukraine. URL: <http://www.dfp.gov.ua>.

Бутенська Маргарита Сергіївна, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.п.н, доцент Редько С.І.

УПРАВЛІННЯ ВИХОВНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

У роботі досліджено проблему управління виховною роботою в закладі дошкільної освіти через психологічний аспект. Обґрунтовано сутність поняття та окреслено зміст виховної роботи в закладі дошкільної освіти. Визначені основні закономірності, принципи та

напрями виховання, а також сучасні тенденції досліджень процесу розвитку, виховання та формування особистості. Здійснений аналіз провідної практики та стан управління виховною роботою через взаємодію з психологічною службою закладу. Розроблені пропозиції щодо удосконалення управління виховною роботою в закладі через врахування психологічних аспектів цього процесу.

Дошкільне дитинство є періодом первинного фактичного становлення особистості і є найважливішим для виховання в дітей моральності та культури. Саме тому, проблема управління виховною роботою у ЗДО є актуальним питанням сучасності. Саме організаційно-управлінські інновації виступають основою і передумовою будь-яких кардинальних змін системи і є визначальним чинником переводу системи в якісно інший стан.

Торкнувшись процесу модернізації освіти, спочатку необхідно з'ясувати, як роз'яснюється процес виховання в Законі України “Про освіту”. Відповідно до закону базовою категорією є освітній процес, а не виховання. Однак, якщо проаналізувати, що ж розуміється під поняттям “освіта”, то стає зрозумілим тісний взаємозв'язок освіти з вихованням, так як освіта являє собою “цілеспрямований процес виховання і навчання” [3]. Отже, в сучасному педагогічному процесі навчання є таким же важливим, як і виховання.

Успішність виховання багато в чому залежить від її системного характеру. Виховна система в закладі дошкільної освіти виступає як цілісний організм, який включає в себе такі риси як [1]: контингент дітей; контингент сімей вихованців; педагоги; розвивальний простір, система управління.

Виховання в свою чергу, як процес, теж має ряд особливостей:

- Цілеспрямованість;
- Багатофакторність;
- Особистіста траєкторія педагога: його педагогічне мислення, риси характеру, особистісні якості, ціннісні орієнтири;
- Не дає миттєвого ефекту (віддаленість результату);
- Безперервність;

В даний час у системі освіти можна спостерігати певні тенденції оновленого підходу до стану і сутності виховної практики на основі програми розвитку виховання, націленої, перш за все, на моральне оздоровлення виховного простору особистості. Проведений концептуальний аналіз теоретичних основ і практики виховання в системі освіти дозволив виявити кілька тенденцій актуалізації проблем у цій сфері, які формують такі принципові установки:

1. Заперечення крайнього інтелектуалізму виховання і реалізація

діяльнісного підходу, що ставить у центр виховного процесу самостійно добутий дитиною досвід;

2. Відмова від авторитарного підходу до дитини з боку вихователя і твердження суб'єкт-суб'єктних відносин у взаємодії вихователя та вихованця; [2]

3. Знаходження можливостей для вирішення існуючих протиріч, закладених у взаєминах дитини і дитячого співтовариства;

4. Цілісний розвиток здібностей і задатків дитини (виявлення і вдосконалення інтелектуальної, емоційно-чуттєвої, вольової та інших сфер дитини в їх єдності);

5. Особистісна орієнтація вихователя, що передбачає його вміння бачити в кожній дитині унікальну особистість;

6. Сприяння самовихованню дитини і на цій основі її вільної самореалізації.

Аналізуючи результати нашого дослідження, ми зробили висновки, що виховний процес є складноорганізованою динамічною системою і вимагає наукових підходів до його управління. Нами доведено, що пошуки ефективних форм управління виховною роботою в закладі дошкільної освіти в сучасних умовах мають ґрунтуватись на гуманістичних ідеалах, повазі до особистості, необхідності забезпечення наступності та послідовності виховних впливів різних соціальних інститутів, а також вдосконалення процесу виховання через взаємодію з психологічною службою закладу, що значно підвищить якість виховання дошкільнят.

Для удосконалення та ефективного управління виховною роботою в ЗДО була внесена пропозиція оцінювати управлінську діяльність з виховання за допомогою моніторингу, який передбачатиме постійне збирання фактів про вхідні ресурси, контекст, результати та процеси у вихованні.

Список літературних джерел

1. Бoryтко Н.М., Соловцова І.А., Байбаков А.М. Теорія і методика виховання: учебник для студентів пед. вузів. URL: <https://studfile.net/preview/2978422/> (дата звернення 16.11.2019)

2. Макагон О.Е. Середовище як об'єкт науково-педагогічного дослідження. Професійна підготовка та інноваційні процеси у навчально-виховних закладах: зб. наук. пр. Харків: Стиль-издат, 2004. С. 74–79.

3. Про освіту: Закон України від 23 травня 1991 № 1060 - XII. Законодавство про освіту: К.: Парламентське видавництво, 2002. 159с.

Ковтуненко Юрій Володимирович, к.е.н., доцент
Одеський національний політехнічний університет

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасний світ повинен усвідомлювати, що сутність індустріальної економіки в умовах інформаційної революції зводиться до того, що інформаційні технології не змінюють види діяльності, а змінюють технологічну здатність використовувати особливості людей, а саме генерувати нові знання. Головними ефективними чинниками працівників стають знання та творчий підхід до роботи, без них економічний прогрес стає практично недосяжним, не дивлячись на досконалі технології виробництва та інвестування в найновіше обладнання.

Значне прискорення інтелектуалізації діяльності людини, як господарської так і економічної, стала основною ознакою нового століття. Минуле століття продемонструвало прекрасний приклад, як нові досягнення в науці та техніці, були одразу підхоплені та застосовані в виробництві, техніці та в побуті людей.

Інтелектуалізація економіки відбувається все швидше і швидше, оскільки для забезпечення своєї конкурентоздатності та стрімкого зростання використовує все більше і більше нові знання. Економіку засновану на знаннях називають – knowledge-based economy, або “знанієвою”, чи “заснованою на знаннях”. Наукові дослідження, прикладні розробки, їх реалізація та постійна генерація інновації прямо пов’язана з інтелектуалізацією економіки.

Джерелом нових знань є інтелектуальна активність людини. Інтелектуальна активність людини – здатність накопичувати, збирати, оброблювати та усвідомлювати великі потоки інформації.

З розвитком інтелектуалізованої економіки з’являються наступні визначення:

– інноваційний потенціал – сукупність матеріальних та науково-технічних засобів необхідних для розвитку [1];

– людський потенціал – це сукупність практичних навичок, здібностей та знань людини, визнані, як особлива форма капіталу [2];

– інтелектуальний потенціал людини – відкриття нових знань та застосування їх і конкретному виробничому контексті;

– інтелектуальний капітал – знання виражені у вартості (патенти, ліцензії, комп’ютерні програми тощо.) [2-3];

– інноваційне виробництво – виробництво в основі якого знаходяться нові знання.

Застосування цих понять означає, що в ході виробництва інтелектуальна активність людей набуває функціональне значення.

Отже від розвитку людського та інноваційного потенціалу прямо пропорційно залежить і інтелектуалізація економіки, що сприяє росту внутрішнього валового продукту, тому:

- без розробки систем інвестування в людину важко реалізувати серйозні соціально-політичні трансформації;

- головним джерелом розвитку держави та її суспільства повинна бути наука, освіта, культура;

- необхідно створювати позитивний імідж високій кваліфікації, професіоналізму та освіченості.

- позитивне відношення до реалізації інноваційних ідей та людського потенціалу.

- утворювати базу інвестиційного процесу інтелектуальної економіки;

- сприяти формуванню інтелектуальних механізмів розвитку оволодіння владою та капіталом.

Наслідком процесів інтелектуалізації стає трансформація економіки, де:

- нематеріальні товари – інформація і послуги – мають високу ринкову вартість, ніж матеріальні товари і це обумовлює значне зростання сфери послуг у порівнянні з реальним сектором;

- знання та інновації стають основним джерелом збільшення доданої вартості;

- змінюється характер і форма праці, з'являються диверсифікація, фрагментація і індивідуалізація праці;

- зростають витрати на освіту і на охорону здоров'я;

- йде демасифікація виробництва з урахуванням індивідуального попиту і включення культурно-ціннісної складової;

- формується нова система цінностей суспільства [1-3].

Інтелектуалізація економіки є узагальнюючою характеристикою одного з напрямків світового економічного розвитку, в основі якого – перехід на новий технологічний уклад ядром якого є високотехнологічні галузі (біотехнології, наноелектроніка, космічна техніка, тонка хімія).

Отже, особливість інтелектуальної економіки полягає в тому, що її головний ресурс – знання, інформація, на відміну від всіх інших ресурсів, не характеризується ні виснажливістю, ні споживчими якостями в їхньому традиційному розумінні. Основною умовою, що лімітує залучення до доступного ресурсу, є специфічні якості самої людини – наявність або відсутність здатності до інтелектуальної

активності як форми нагромадження, переробки та генерації нових знань. Інакше кажучи, доступність знань аж ніяк не означає доступність володіння ними.

Список літературних джерел

1. Кендюхов О. В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом : монографія / О. В. Кендюхов; НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк : ДонУЕП, 2008. – 359 с.

2. Ковтуненко Ю.В. Методичний інструментарій оцінки інтелектуального капіталу інноваційного розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Ю.В. Ковтуненко, С.Ю. Каверіна // Економіка та суспільство. – 2016. – № 2. – С. 286-291. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/2_ukr/51.pdf

3. Ковтуненко Ю.В. Економічна сутність і класифікація інтелектуальних ресурсів підприємства. Агросвіт. – 2013. – №14. – С. 51-53.

Куліш Олена Віталіївна, студентка

Херсонський національний технічний університет
Науковий керівник – д.е.н., професор Шандова Н.В.

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ЕКО-ІННОВАЦІЙ І МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

Проблема потреби в еко-інновації на даний момент зростає все більше, вона вже є глобальною та має загальний характер. Екологічне управління підприємствами може посилити їх економічні інтереси. Навіть якщо раціональне природокористування не може збільшити рентабельність в короткостроковій періоді, то воно може створити економічні вигоди в довгостроковій перспективі.

Очікування від впровадження еко-інновацій для економіки полягають в тому, що відбудеться економія матеріальних та енергетичних витрат, з'являться нові ринки, нові товари, послуги та технології, а також будуть створенні нові бізнес-моделі. Щодо переваг, які очікуються від впровадження еко-інновацій для навколишнього природного середовища, полягають у формуванні сталого управління природними ресурсами, відбудеться поліпшення біорізноманіття та загалом зменшиться забруднення природного середовища. Тому, на сьогоднішній день перехід до “зеленої” економіки та впровадження еко-інновацій є досить актуальними проблемами для українських підприємств в силу сформованої екологічної ситуації в країні.

У науковій літературі існує певний ряд тлумачень терміну “еко-інновації”. Так, за словами вчених К. Фаслер та П. Джеймс, які вперше

дали визначення цього поняття, говорять, що еко-інновації являють собою нові продукти і процеси, які формують цінність для клієнтів і бізнесу, та в той же час зменшують негативний вплив на навколишнє середовище [1].

Більшість розвинених і країн стали на шлях “зеленої” економіки та сприяють активному залученню еко-інновацій в діяльність своїх підприємств. Так, до 2030 р. Норвегія прагне стати країною практично з нульовим промисловим викидом CO₂.

Швеція в 2020 р. буде намагатися перевести більшу кількість будинків на безпаливний режим. В свою чергу, Німеччина до 2040 року прагне перейти на 100% альтернативних джерел, а уряд Ісландії починає активно використовувати зелені технології та створює певні передумови для впровадження еко-інновацій [2].

Фінансову підтримку з впровадження еко-інновацій на протязі 2014–2020 років має надавати Рамкова програма Горизонт 2020.

Досвід застосування еко-інновацій в Бразилії, де існують давні традиції в області утилізації відходів, привертає особливу увагу. Так, рівні відновлення матеріалів відповідають аналогічним показникам в промислово розвинених країнах або перевершують їх. Близько 95% всіх алюмінієвих банок і 55% всіх пластикових пляшок утилізуються.

Повторному використанню підлягає майже половина всього паперу і половина всього скла. Утилізація відходів в цій країні дає змогу створити цінності майже на 2 млрд. дол. та запобігає викидам в атмосферу 10 млн. т. парникових газів. У Бразилії близько 60 тис. робітників, зайнятих в утилізації, об’єднані в кооперативи або асоціації і мають офіційні робочі місця і трудові договори, що було запроваджено за ініціативою органів державної влади країни [3].

“Зелена” промисловість Японії є лідером у виробництві екологічного обладнання та продуктів, таких як теплова, ядерна і альтернативна енергія, залізничний транспорт, будівельні матеріали, гібридні транспортні засоби, муніципальні системи (а саме, очищення стічних вод і оброблення побутових відходів). Застосування і переробка твердих побутових відходів є сильною стороною економіки, що розвивається Японії. Згідно з концепцією глибокої переробки і рециркуляції, 50% всіх відходів були піддані переробці в Японії в 2015 році [3].

Щодо застосування зелених принципів у всіх секторах економіки безсумнівний інтерес представляє досвід Німеччини, що полягає у створенні замкнутого виробничого циклу без відходів. Країна є світовим лідером за кількістю відходів, які піддаються переробці та використанню їх як вторинної сировини.

На основі проаналізованих даних було визначено, що майже 23% всіх патентування в світі технологій в сфері екології та понад 30% в сфері сонячної та вітроенергетики припадає на частку підприємств Німеччини. Ця країна займає перше місце в світі за обсягами торгівлі екологічно безпечною продукцією. Частка, яку займає Німеччина в загальному обсязі світової торгівлі такою продукцією дорівнює 16%. В той же час, на частку країни припадає 2/3 світового ринку автоматизованих систем сортування сміття, 90% - ринку біогазових установок.

У вересні 2010 р державна влада Німеччини підписала енергетична концепція, яка свідчить про те, що зелена енергетика в країні відіграє головну роль в енергетичній системі майбутнього країни. Головною ідеєю цієї концепції являється перехід Німеччини від традиційної до альтернативної енергетики при збереженні доступних цін на електрику. Країна прагне досягти мети стати лідером в сфері впровадження чистих технологій на транспорті - розробки і створення електромобілів. В найближчій перспективі на дослідження та розробки в даній сфері буде інвестовано 17 млрд. євро. Дана галузь дасть змогу створити додатково близько 30 тисяч робочих місць [3].

Швеція є світовим лідером в сфері використання відновлюваних джерел енергії та місцевого палива. Найбільшої уваги заслуговує досвід країни з переробки побутових відходів та виробництва електроенергії і теплової енергії з точки зору енергозбереження та економії ресурсів. Загалом 96% побутових відходів піддаються переробці, що можна вважати одним з найвищих показників у світі.

Населення Швеції заохочує перехід до нової економічної моделі, яка полягає в тому, що власники отримують податкові пільги у випадку переходу на поновлювані джерела енергії, податки для власників автомобілів, які застосовують чисте паливо для своїх автомобілів, зменшуються. Для таких автомобілів також надаються послуги безкоштовного паркування. Частка таких транспортних засобів в Швеції збільшується з кожним роком.

Також розвивається використання біопалива для виробництва тепла. Особливу увагу в країні приділяється утилізації відходів і їх можливості використовувати повторно. Концепція “зеленої” економіки в Швеції представляє собою в першу чергу інноваційний інструмент подальшого розвитку економіки. В той же час зростаючі нові галузі – переробка сміття, альтернативні електростанції, зменшення шкідливих викидів, застосування вторинних матеріалів, - не тільки призводять до нових витрат на екологічну безпеку, але і вже дають прибуток [3].

Інструменти політики України у сфері енергоефективності, зміни

клімату, екологічної політики не сприяють формуванню попиту на еко-інновації. Як наслідок, економіка України залишається ресурсомісткою, природний капітал використовується інтенсивно, а якість довкілля залишається низькою.

Так, Економіка України має певні розбіжності у своєму розвитку, порівняно з економікою розвинутих країн:

- енергоємність ВВП України більша за цей показник країн ОЕСР у 2,7 раза;

- матеріалоемність ВВП у 1,5–3,3 рази перевищує показники ряду країн Європи;

- втрати теплової енергії становлять 13,3% від виробленої;

- витрати води на одиницю виробленої продукції в Україні значно перевищують показники розвинутих країн: Франції у 2,5 рази, Великобританії, а Швеції у 4,2 рази [4].

Промисловість України є ресурсовитратною та енерговитратною з низьким рівнем переробки продукції. Близько 48% промислового потенціалу України та до 20 % трудових ресурсів пов'язано саме з видобутком і використанням корисних копалин.

Обсяги утворення відходів, які можуть бути використані як вторинні ресурси досить великі, тому за своєю цінністю вони нерідко перевищують цінність первинних ресурсів. Економічні стимули для їхнього залучення в обіг як ресурсу не діють на Україні, вони вимагають суттєвого перегляду.

На шляху впровадження ресурсоефективного та чистого виробництва існують такі бар'єри, які перешкоджають застосуванню економічних методів ресурсозбереження та еко-інновацій:

- перехресне субсидування споживачів, директивне ціноутворення, яке призводить до марнотратства води, енергії та інших природних ресурсів;

- недосконалість обліку споживання ресурсів;

- економія на інвестиціях у відновлення екосистем та ресурсної бази;

- поганий доступ до фінансових ресурсів, тому що попит на еко-інновації також ще недостатньо сформований [4].

Головними перешкодами до еко-інноваційної діяльності в Україні є недостатній попит на чисте довкілля та раціональне використання власних природних ресурсів, а також слабкий зв'язок між генеруванням інновацій та їхнім упровадженням у виробництво:

- впроваджується менше половини створеної науково-технічної продукції за важливими для еко-інновацій напрямками науки і техніки (енергетика та енергоефективність – 45%; раціональне

природокористування – лише 30%);

- інноваційні витрати в промисловості у 2018 році становлять 0,34% від ВВП (а у 2013 році їх частка становила 0,66% від ВВП) причому в їхній структурі переважає придбання обладнання і програмного забезпечення (58%), а на внутрішні дослідження і розробки припадає лише 13,7%; кожна п'ята технологія використовується на підприємствах десять і більше років [25];

- несприятливе регуляторне середовище для інноваційного бізнесу та неринкові критерії успіху обмежують попит на інноваційні розробки з боку підприємств;

- відсутня дієва системи оцінки і відбору проектів і програм за європейським принципом: “ресурси – результати – вплив – ефект”;

- обмежений доступ суб'єктів інноваційної діяльності до фінансових ресурсів;

- мотивація науковців до комерціалізації створених об'єктів інтелектуальної власності є низькою через неврегульованість процесів розподілу доходів від її продажу між державою і розробником винаходу/технології.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що більшість розвинених країн піклуються про стан навколишнього середовища, впроваджуючи еко-інновації у виробництво, хоча їх витрати на інноваційну діяльність зараз зростають, але в перспективі це буде приносити прибутки. Щодо України, то спостерігаємо зовсім інше становище, попит на еко-інновації є недостатнім, економіка залишається ресурсомісткою, природний капітал використовується інтенсивно, а якість довкілля залишається низькою.

Тому, уряд України повинен сприяти запровадженню еко-інновацій на українських підприємствах за рахунок різних стимулів. Ресурсоефективність має стати першим пріоритетом для держави, виробників і споживачів, а еко-інновації – засобом її досягнення. В Україні існують можливості впровадження еко-інновацій, а саме підприємств з постачання відновлювальних джерел енергії, підприємства з переробки відходів. В Україні існує переробка органічного сміття за допомогою світла. Можливість застосування еко-інновацій на підприємствах України буде існувати тоді коли існуватиме розробка дієвих механізмів регулювання та державного стимулювання інноваційних розробок в природокористуванні.

Список літературних джерел

1. Дослідження факторів впливу на еко-інноваційну діяльність підприємств в умовах транскордонного співробітництва / І. С. Скороход, Н. Г. Ребрина // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. - 2014. - Вип. 2. -

С. 264-273. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2014_2_31

2. Рогоцкая С. Про сталий розвиток і еко-інновації: нові можливості. URL: <http://www.newsland.ru/news/detail/id/678725/>

3. Проніна І.В. Зарубіжний досвід еко-інновацій // Наукове товариство студентів XXI століття. Економічні науки : зб. ст. по мат. V міжнар. студ. наук.-практ. конф. № 5. URL: <http://sibac.info/archive/economy/5.docx>

4. Еко-інновації як шлях до зеленої модернізації економіки: міжнародний досвід і перспективи України / Л. А. Мусіна // Науково-технічна інформація. - 2015. № 2. С. 26-34. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NTI_2015_2_6.

Серкутан Тетяна Вікторівна, к.е.н., доцент
ВНЗ “Національна академія управління”
Шлапак Наталія Степанівна, к.е.н., доцент, проф. ПДТУ
ДВНЗ “Приазовський державний
технічний університет”, м. Маріуполь

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ ЕКОЛОГІЧНОГО МАРКЕТИНГУ В УКРАЇНІ НА СТРАТЕГІЧНОМУ РІВНІ

В останні десятиліття екологічні проблеми на Україні прийняли масштабний характер, тому й вирішувати їх за допомогою впровадження екологічного маркетингу, на нашу думку, потрібно комплексно.

По-перше, необхідно запровадити механізм реалізації принципів екологічного маркетингу в країні на стратегічному рівні, тобто на рівні державного управління. По-друге, необхідно розробити та запровадити моделі маркетингового планування, організації та контролю щодо переходу підприємств на екологічне виробництво та споживання в кожній окремій галузі господарства. По-третє, необхідно розробляти та реалізовувати програми конкретних маркетингових дій та заходів, спрямованих на екологізацію виробництва.

Як відомо, головними завданнями екологічного маркетингу є:

- створення сприятливих умов для збереження та відновлення навколишнього середовища за допомогою задоволення екологічних потреб споживачів більш екологічними засобами,
- згладжування протиріч між економічною вигодою та екологічною безпекою,
- переорієнтація виробництва на випуск екологічної продукції, яка має високу конкурентоспроможність,
- збільшення купівельного потенціалу товару на основі формування споживчого набору екологічних переваг для споживача – екологічній

корисності, забезпечення єдності з законодавством.

Проте, на стратегічному рівні, тобто на рівні країни, головним завданням екологічного маркетингу в Україні, на наш погляд, повинно стати:

- 1) формування екологічної свідомості населення;
- 2) стимулювання зацікавленості громадян у екологічному споживанні та екологізації стилю життя в загалі;
- 3) стимулювання зацікавленості підприємців у застосуванні інноваційних екологічних технологій виробництва, зберігання, транспортування та продажу товарів, робіт, послуг.

Розглянемо пропозиції щодо вирішення цих завдань.

Екологічна свідомість населення передбачає формування стійких переконань, норм і цінностей щодо турботи та дбайливого ставлення до природного навколишнього середовища, раціонального користування природними ресурсами, відмова від споживання не екологічних, небезпечних для довкілля та людей товарів чи послуг, визнання екологічних благ суспільною цінністю

Вчені відзначають, що вищою стадією екологізації свідомості є екологічна культура, центральною ідеєю якої є гармонічний розвиток природи і людини та відношення до природи не тільки як до матеріальної, але і як до духовної цінності. Екологічна культура суспільства може бути пов'язана з турботою про гармонію людини і природи, вона вбирає до себе і матеріальні, і духовні цінності, які служать і природі, і людині як її невід'ємної частини [2].

У зв'язку з цим, пропонується запровадити механізм реалізації принципів екологічного маркетингу в Україні на стратегічному рівні, тобто на рівні державного управління, на основі послідовного та комплексного формування екологічної свідомості населення, екологічних потреб, зацікавленості та екологічного попиту за допомогою екологічної освіти та виховання.

Екологічна освіта та виховання є необхідною умовою формування екологічних потреб та екологічної зацікавленості суспільства. Економічна складова перетворення інтересів на попит передбачає стабільність економіки країни та підвищення якості життя, що буде позитивно впливати на можливість реалізації споживачами екологічних потреб.

Вчені відмічають, що процес формування екологічної свідомості людей шляхом їх навчання і виховання, формування екологічного попиту є важливим завданням сучасності і повинен спрямовуватись в першу чергу на середній клас, який в західних країнах є потужною рушійною силою сталого еколого-безпечного розвитку [2].

Впровадження екологічної освіти та виховання в усій сфері життя людей в нашій країні необхідно здійснювати за допомогою оновлення в напрямку екологізації навчальних програм в навчальних закладах, пропаганди принципів екологічного маркетингу в засобах масової інформації, інтенсифікації соціальної екологічної реклами і т.п..

Формувати екологічні потреби населення необхідно на більш високому рівні порівняно з матеріальними потребами у шкалі індивідуальних і суспільних переваг людей. На жаль, сьогодні вони не знаходяться на першому місці у наших громадян з-за низького рівня задоволення матеріальних і побутових потреб. В процесі маркетингової діяльності підприємства повинні не тільки досліджувати та враховувати, а й створювати екологічні потреби кожної окремої людини і всього суспільства в цілому.

Для стимулювання зацікавленості та формування екологічних інтересів суспільства, держави, господарських суб'єктів і громадян в збереженні навколишнього природного середовища, та створення екологічного попиту, пропонується активно пропагувати прогресивні способи задоволення потреб шляхом придбання екологічних товарів чи послуг, безпечних для людей та довкілля на всіх етапах життєвого циклу товару – від виробництва до утилізації.

Дослідження показують, що споживачі готові платити більше, коли додана вартість екологічно чистих продуктів харчування об'єднує такі вигоди, як поліпшення здоров'я, натуральний смак і суспільне благо – поліпшення якості навколишнього природного середовища.

Основною перешкодою впровадження концепції екологічного маркетингу в формування свідомості населення України є низький рівень його інформаційного забезпечення, як на регіональному, так і на національному рівні.

Тому головними завданнями національної екологічної політики, спрямованої на підвищення рівня суспільної екологічної свідомості, повинно, на нашу думку, стати створення національної інформаційної системи охорони навколишнього середовища та інформатизація суспільства в цьому напрямку.

Реалізація наведених пропозицій дозволить, на нашу думку, значно підвищити рівень поінформованості та екологічної свідомості населення, рівень екологічних потреб споживачів та сприятимуть застосуванню вітчизняними підприємствами інструментів екологічного маркетингу.

Список літературних джерел

1. Бублик М.І. Екологічний маркетинг як інструмент механізму розвитку соціо-еколого-економічної системи / М.І. Бублик // Вісник Національного

університету “Львівська політехніка”, 2011. № 706, С. 202–207

2. Кучміїв А.В. Екологічний маркетинг у системі еколого-економічного управління // Ефективна економіка № 11, 2011/[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2278>

3. Садченко О. В. Принципи і концепції екологічного маркетингу: монографія / О. В. Садченко. – Одеса: Астропринт, 2002. – 400 с.

4. Серкутан Т.В. Екологічний моніторинг як важливіший інструмент екологічного маркетингу підприємства/ Економіко-культурологічне позиціонування України в світовому глобалізованому просторі : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кошице, Словачія, - 21-23 лютого 2017 р.). – Кошице, 2017. – с.155-159.

5. Серкутан Т.В., Шлапак Н.С. Проблеми реалізації екологічного маркетингу в Україні / Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці матеріали Міжнародної наукової Інтернет-конференції (Київ, 28-29 червня 2018 року) / ВНЗ “Національна академія управління”. – Київ: НАУ. – 2018. – с.24-28.

6. Шлапак Н.С., Волошин В.С., Серкутан Т.В. Екологічний менеджмент. Підручник – Маріуполь: ДВНЗ ПДТУ, 2016. – 249 с.

Перекрестов Дмитро Віталійович, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – д.е.н., професор Звонар В.П.

КЛАСТЕРНА ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИРОБНИЦТВА РЕГІОНАЛЬНОГО РІВНЯ

Перспективність секторів промислового виробництва можна розглядати з декількох позицій. Для адміністрації регіону перспективність тих або інших підприємств полягає в можливості організувати додаткову кількість робочих місць і збільшити відрахування до бюджету регіону. Для держави перспективність підприємства пов’язана з реалізацією його загальнодержавних (соціальних, оборонних і ін.) функцій і зростанням відрахувань до державного бюджету [3].

Для фінансово-кредитних структур перспективність підприємства характеризується його інвестиційною привабливістю та конкурентоспроможністю. Становлення і розвиток конкурентоспроможності неможливі без використання всіх доступних механізмів, які прискорюють реформування і вдосконалення внутрішніх ринкових інститутів [1].

Такий підхід до вивчення проблем підвищення економічної

ефективності національного господарства ставить нові завдання. Перш за все, йдеться про вибір конкурентоздатної моделі економіки, про пріоритетні галузі, що мають економічний потенціал підвищення конкурентоспроможності, про виявлення чинників і елементів, що впливають на ступінь розвитку конкурентних стосунків і механізмів через призму зовнішньоекономічної конкурентоспроможності. Для підвищення конкурентоспроможності регіону важлива роль належить запровадженню кластерних механізмів [2, 4].

Досвід розвитку найбільш успішних фірм і економічних систем доводить, що найефективнішою формою економічного зростання є кластерний механізм. Поняття кластер характеризується досить великою кількістю підходів до розуміння його економічного змісту і посилення. Виокремлюють основні характеристики кластерів:

- географічна концентрація (близько розташовані фірми дають один одному можливість економіти на швидкій економічній взаємодії, обміні капіталом і т. ін.);

- спеціалізація (кластери концентруються довкола певної сфери діяльності, до якої мають відношення всі учасники);

- множинність економічних агентів (кластери та їх діяльність охоплюють не лише фірми, що входять в кластер) [2].

Кластерна політика характеризується тим, що центральна увага приділяється зміцненню мереж взаємозв'язків між економічними суб'єктами – учасниками кластера.

На сьогоднішній день застосування кластерного підходу в Україні є необхідною умовою відродження вітчизняного виробництва, підвищення ефективності інноваційного розвитку регіонів, досягнення високого рівня економічного розвитку та конкурентоспроможності. Кінцева мета – здобуття Україною гідного місця у глобальній системі економічного та політичного розвитку.

Саме для України, особливо в умовах все зростаючої глобалізації та конкуренції, питання скорішого створення та сприяння ефективному розвитку кластерних об'єднань набувають особливої актуальності та мають безумовну перспективу в умовах змін, що відбуваються у світовій економіці, в якій на перший план виходить володіння якісно новим видом ресурсів, а саме інформацією, інноваціями та інтелектом. Перспективність кластерного підходу пояснюється його комплексною формою та ефективним поєднанням промислової політики, регіональної політики, політики підтримки малого бізнесу, політики із залучення зовнішніх і внутрішніх інвестицій, інноваційною, науково-технічною, кадровою, освітньою та інших політик [4].

Для вітчизняного виробника ситуація посилюється багатьма

національними проблемами об'єктивного і суб'єктивного характеру. Наприклад, має місце випереджаюче зростання тарифів на енергоносії, заробітної плати та інших чинників, що визначають витрати, відносно продуктивності праці. Сьогодні в економіці України, в окремих компаніях необхідно знаходити ефективні рішення, що забезпечують підвищення продуктивності.

Природними заходами забезпечення належної конкурентоспроможності є ухвалення інноваційних стратегій на всіх рівнях – регіональному, галузевому, на рівні компаній і підприємств [3]. Кластер, як стійке партнерство взаємозв'язаних підприємств, установ, організацій, окремих осіб, може мати потенціал, який перевищує просту суму потенціалів окремих складових. Цей приріст виникає як результат співпраці та ефективного використання можливостей партнерів у тривалому періоді, поєднання кооперації і конкуренції. Компанії виграють, маючи можливість ділитися позитивним досвідом і знижувати витрати, спільно використовуючи одні і ті ж послуги та постачальників [5].

Постійна взаємодія сприяє формальному і неформальному обміну знаннями, співпраці між організаціями з взаємодоповнюючими активами і професійними навичками. Утворення так званої “критичної маси” компаній в кластері служить стимулом для подальшого залучення в кластер нових компаній, інвестицій, послуг і постачальників, а також підтримує процеси формування власних професійних кадрів.

Як правило, кластери направлені на досягнення таких цілей:

- підвищення конкурентоспроможності учасників кластера за рахунок впровадження нових технологій;
- зниження витрат і підвищення ефективності відповідних наукомістких послуг за рахунок ефекту синергії і уніфікації підходів в логістиці, інжинірингу, інформаційних технологіях, менеджменті якості і т. ін.;
- забезпечення зайнятості в умовах реформування великих підприємств і аутсорсинга;
- консолідоване лобювання інтересів учасників кластера в різних органах влади.

З метою посилення привабливості регіону, держава і бізнес стимулюють участь іноземних фірм і обмін із зарубіжними кластерами, а також використовують зарубіжні ресурси для посилення конкурентоспроможності [1, 5].

Одним з важливих інструментів промислової і інфраструктурної політики держави є формування національної системи інноваційних

промислових кластерів. Оскільки розвиток промислових кластерів тісно пов'язаний з можливостями і потенціалом конкретних регіонів і територій, саме вони в сучасних умовах стали найважливішою складовою регіональної інноваційної інфраструктури, яка забезпечує всі види підтримки інноваційних процесів (в т.ч. інформаційну, консалтингову, фінансову, маркетингову та ін.).

Саме шляхом формування в регіонах мережевих інноваційних структур на основі кластерного підходу можна досягти динамічного розвитку регіону, оскільки в рамках таких мережевих об'єднань у виробничий процес включаються підприємства, наукові і учбові заклади, дослідницькі центри, органи державного управління, фінансові і консалтингові структури.

Список літературних джерел

1. Портер М. Конкуренція: учеб. пособие: пер. с англ. / М. Портер. – М.: Вильямс, 2001. – 495 с.
2. Войнаренко М.П. Механізми адаптації кластерних моделей до політико-економічних реалій України // Світовий та вітчизняний досвід запровадження нових виробничих систем (кластерів) для забезпечення економічного розвитку територій / Матеріали конференції 1-2 листопада 2001р. – К.: Спілка економістів України, 2001. – 33с.
3. Закон України “Про стимулювання розвитку регіонів” [Електронний ресурс] від 08.09.2005 № 2850-IV – 538 с.– Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2850-15#n135>
4. Дубовик В.С. Формування інноваційних кластерів як методу активізації інноваційної діяльності в економіці регіону / В.С.Дубовик // Продуктивні сили України, 2009. – 163 с
5. Посібник з кластерного розвитку [Електронний ресурс], 2006. – 38 с. URL: <http://economyk.gov.ua/download/books/ClusterHandbook-Ukr.pdf>.

Панчук Денис Валерійович, студент

Київський університет імені Бориса Грінченка

Науковий керівник – к.е.н., доцент

кафедри управління Краус К.М.

УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

В умовах глобалізації й інтеграції бізнес-просів, динамічних змін в усіх сферах господарювання, сучасні підприємства змушені швидко пристосовуватися до нинішньої ситуації, а саме: нерівномірного розвитку ринку, невизначеності бізнес-середовища, неузгодженості

потреб та інтересів учасників ринку. Такий стан справ змушує підприємства функціонувати у складних умовах, а це, в свою чергу, вимагає перегляду підходів щодо управління їх розвитком.

Економічний успіх підприємств ще не гарантує його сталого розвитку та довготермінового існування на ринку. Пов'язано це, перш за все з тим, що високі темпи господарської діяльності не можуть співіснувати з низьким рівнем ефективності економічних і соціальних процесів. Управління діяльністю підприємств в умовах сталого розвитку є нині актуальним напрямом наукових досліджень та набуває особливого значення для представників бізнесу. Ключовим завданням підприємств сьогодні, яке забезпечить їх сталий розвиток, є потреба зміни соціальної орієнтації системи управління відповідно до пристосування підприємства до умов зовнішнього середовища [2, с. 86].

На шляху досягнення сталого розвитку підприємств має місце також оптимальне використання його потенціалу як основи, на якій реалізуються його зовнішні та внутрішні відтворювальні процеси. Тому, актуальною є потреба формування системи управління розвитком підприємств, яка б ґрунтувалася на раціональному використанні і побудові взаємозв'язків між різними видами й рівнями напрямів діяльності, ієрархії управління тощо [5].

Сучасні керівники підприємств потребують серйозної методичної допомоги в прийнятті управлінських рішень, насамперед у виборі стратегічних напрямів діяльності, а тому є потреба розробки методологічних засад побудови процесу управління сталим розвитком підприємств. Це дозволить оптимально приймати ефективні рішення через вибір відповідних критеріїв, методів, технологій, моделей, механізмів реагування, взаємодії. При цьому, складовими успіху підприємств на шляху до сталого розвитку можуть стати 4 ключові елементи, відображені на рис. 1.

Зазначені елементи соціально-орієнтованих систем управління є основою для розвитку соціально-орієнтованого управління діяльністю підприємства в забезпеченні його сталого розвитку. Досить часто сьогодні в наукових дослідженнях управління підприємствами розглядається за окремими функціональними сферами діяльності, у вирішенні проблем підвищення економічної ефективності діяльності та вдосконалення конкретних функцій. Система управління підприємством є сукупністю напрямів управління (маркетинг, фінанси, управління персоналом [4]) або функцій управління (планування, організація, мотивація та контроль) [5].

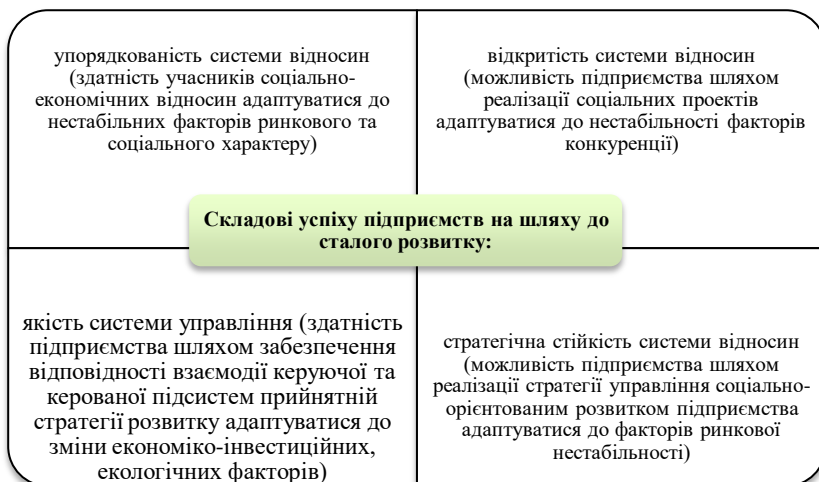


Рис. 1. Складові успіху підприємств на шляху до сталого розвитку
(уззагальнено автором на основі джерела 1)

Сталий розвиток підприємств є напрямом, який проходить процес становлення в економічній науці, що підтверджує різнонаправленістю думок та економічних доведень щодо його сутності. Підтримки довготривалого розвитку нині потребують усі підприємства, а це можливо шляхом систематизації складових та факторів впливу, які створюють конструктивний погляд на вирішення зазначених питань.

Список літературних джерел

1. Васюткіна Н.В. (2015). Методологічні засади управління сталим розвитком авіапідприємств: дисерт. на здобуття наук.ступ. докт. екон. наук. Київ: НАУ. URL: <http://er.nau.edu.ua:8080/handle/NAU/13785?mode=full>.
2. Квятковська Л.А. (2013). Реалізація принципів концепції сталого розвитку в діяльності підприємства. Вісник соціально-економічних досліджень, 1 (48). С. 85-89.
3. Краус К.М., Краус Н.М. (2012). Організаційно-економічний механізм інноваційного потенціалу малих підприємств в національній економіці. *Gospodarka rynkowa w warunkach kryzysu*. Wydawnictwo państwowej wyższej szkoły zawodowej w Płocku. Płock: Instytut Nauk Ekonomicznych. S. 207–212.
4. Краус К.М., Краус Н.М. (2010). Стратегія фінансової стабілізації підприємств (на прикладі Центральної спілки споживчих товариств України) : монографія. Полтава: Дивосвіт, 2010. 142 с.
5. Пікулін С.І. (2016). Управління сталим розвитком сучасного підприємства. *Траєкторія науки*, 3 (8). URL: <https://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/50/100>.

СЕКЦІЯ 2. МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Добрянська Наталя Анатоліївна, д.е.н.,
професор кафедри адміністративного
менеджменту та проблем ринку
Одеського національного політехнічного університету
Кремінська Тетяна Анатоліївна, магістр,
спец. 281 “Публічне управління та адміністрування”
Одеського національного політехнічного університету

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ РЕГІОНУ

Для удосконалення формування та реалізації механізмів державної податкової політики насамперед є необхідним з'ясувати сутність та генезис управлінської думки та головних інструментів її забезпечення.

Досліджуючи державну податкову політику вчені справедливо зазначають, що податки є економічним виразом держави. Наскільки ефективні і справедливі податки – настільки ефективна й справедлива і сама держава, і навпаки [1].

Основні економічні теорії і концепції, що пояснюють зміст і суть податків та оподаткування:

1. Класичні теорії: податкам приділяють лише фіскальну роль, розвиваються ідеї невтручання, обґрунтовується скорочення функцій держави та податкового навантаження.

2. Кейнсіанські – увага акцентується на впливі держави на споживання шляхом системи податків.

3. Неокласичні – робиться акцент на поясненні непрямой ролі держави в регулюванні економічних процесів.

4. Теорія економіки пропозицій – намагаються довести, що державне регулювання і високі податки перешкоджають економічній активності, обґрунтовано зв'язок між економічним зростанням і податками: у державах з високими податками інвестиції знижуються.

5. Теорія монетаризму пропонує спосіб регулювання грошової маси шляхом вилучення зайвої кількості грошей з обігу за допомогою позик і податків.

6. Некейнсіанська теорія пояснює необхідність поділу об'єктів оподаткування відносно споживання і заощадження, розглядає податок на споживання як метод заохочення заощаджень і боротьби з

інфляцією.

При реалізації певної державної податкової політики виникає необхідність у диференціації оподаткування, що обумовлено справедливістю оподаткування. Залежно від цілей, обраних пріоритетними, і відповідної форми використовують той чи інший метод податкової політики або їх сукупність. Структура доходів загального фонду бюджету представлена на прикладі Одеської області у 2018 році (рис. 1).

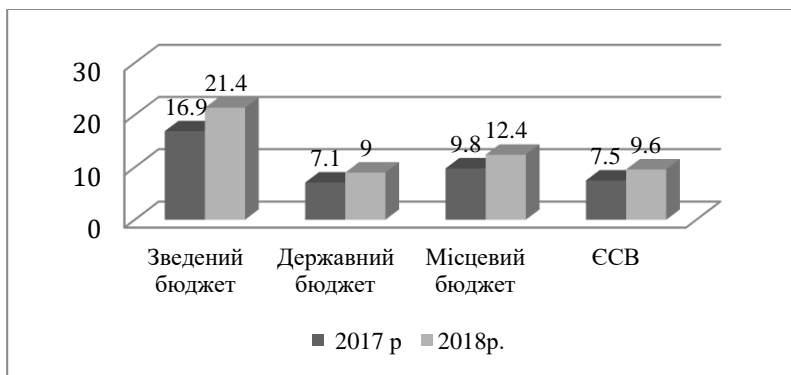


Рис. 1 Динаміка надходжень до різних видів бюджету в Одеській області за 2017 р. і 2018 р., млрд. грн.

По платежам, які контролюються Головним Управлінням ДФС в Одеській області, до зведеного бюджету надійшло 21,4 млрд. грн., що на 4,5 млрд. грн. або на 26,5% більше показника 2017р.

До державного бюджету зібрано 9,0 млрд. грн., що на 1,9 млрд. грн., або 26,6% більше надходжень 2017 р., до місцевих бюджетів мобілізовано – 12,4 млрд. грн., що на 2,6 млрд.грн. або 26,4% більше надходжень 2017 р.

Надходження єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за підсумками 2018 року становлять 9,6 млрд. грн., що на 2,1 млрд. грн. або 26,8% більше надходжень 2017 року.

Основною фінансової бази органів місцевого самоврядування є місцеві бюджети, в доходах яких центральне місце належить податкам, зборам та платежам, контроль за справленням яких покладено на органи фіскальної служби України. Основними джерелами наповнення місцевих бюджетів Одеської області у 2018 р. були податок з доходів фізичних осіб – 59%, плата за землю – 17%, єдиний податок – 15% та акцизний податок з реалізації суб'єктами господарювання роздрібною торгівлі – 3% (рис. 2).

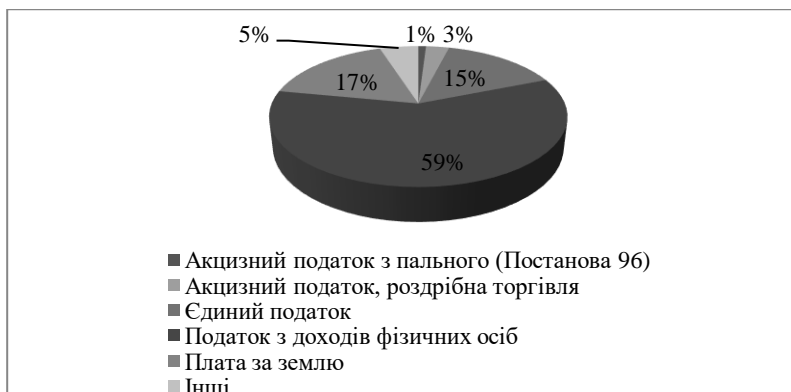


Рис. 2 Структура надходжень до місцевих бюджетів Одеської області у 2018р., %

Проведена оцінка чинної моделі податкової системи Одеської області свідчить про необхідність її подальшого реформування та вдосконалення.

Встановлено, що існує величезна кількість моделей і типів організації державної податкової політики, які залежать від багатьох факторів: політичного режиму, домінуючої в країні ідеї організації влади і управління на місцях, державного та адміністративно-територіального устрою держави, національних традицій. Це дає підставу стверджувати, що пряме копіювання іноземного досвіду та моделей державної податкової політики на наші реалії неможливо, тому потребує адаптації, формулювання чітких і конкретних планів розвитку кожної складової сфери оподаткування.

Встановлено, що сучасна податкова система незадовільно виконує фінансову функцію і майже не виконує стимулюючу, контрольну, розподільну і соціальну. Наведено аргументи, які демонструють необхідність вдосконалення державної податкової політики Одеської області. Доведено, що податкові проблеми, які загострилися, існуюче інституційне середовище, ослаблення взаємозв'язків державної податкової політики та розвитку регіонів, безперервні ухилення від оподаткування обумовлюють зміни бюрократичної парадигми в сфері податкової політики на менеджеріальну.

Доведено, що розвиток регіонального податкового менеджменту обумовлює необхідність розробки організаційно-економічного механізму управління податковим потенціалом регіону як найважливішого інструменту реалізації державної податкової політики на регіональному рівні.

Список літературних джерел

1. Курносів О.В. (2016). Посилення ролі державної податкової політики в соціально-економічному розвитку країни. *Державне управління та місцеве самоврядування*: зб. наук. пр. Дніпропетровського РІДУ НАДУ. Дніпропетровськ : Вид.во ДРІДУНАДУ. Вип. 1(28). С. 88-94.
2. Курносів О.В. (2017). Детермінанти державної податкової політики: концептуальний підхід. *Наукові праці: Науково-методичний журнал*. Вип. 286. Т. 298. Державне управління. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. П. Могили. С. 100-106.
3. Lebedeva V., Dobrianska N., Gromova L. (2018). Public-private partnership as the leadership composition of the development of industrial production. *Atlantis Press. 2nd International Conference on Social, economic, and academic leadership (ICSEAL 2018)*. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 217, pp. 78-86 URL: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icseal-18/25904296>.
4. Bondarenko S., Verbivska L., Dobrianska N., Iefimova G., Pavlova V., Mamrotska O. (2019). Management of Enterprise Innovation Costs to Ensure Economic Security. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. Volume-8 Issue-3, September 2019 pp. 5609-5613.
5. Dobrianska N.A., Torishnya L.A. (2019). The current state of investments attraction into the regional economy. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. № 1 (7). С. 5-12. URL: <https://economics.opu.ua/ejopu/2019/No1/5.pdf>.

Прудяк Надія Дмитрівна, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.ю.н., доцент Рябець К.А.

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ

Система публічних закупівель вже довела свою ефективність, про що свідчать не тільки такі міжнародні нагороди як World Procurement Awards 2016 чи Open Government Awards 2016 [1], отримані електронною системою «ProZorro», а й статистичні дані.

З моменту створення та станом на листопад 2019 року в електронній системі закупівель зареєстровано більше 38 тис. організаторів закупівель та понад 250 тис. учасників, оголошено 3,87 мли закупівель очікуваною вартістю майже 2,92 трлн грн [2]. Завдяки «ProZorro» було зекономлено понад 95 млрд грн платників податків – більше 2-х тис. грн з кишені кожного українця.

Попри всі позитиви системи публічних закупівель, практика її застосування виявила ряд таких недоліків як: безпідставне відхилення

тендерних пропозицій, або допущення до торгів пропозицій учасників, які не відповідають вимогам тендерної документації та кваліфікаційним критеріям, дроблення закупівель на лоти та уникнення проведення закупівель в електронній системі тощо [3].

Наявність цих та інших проблемних питань системи публічних закупівель, необхідність виконання Україною міжнародних зобов'язань, визначених Угодою про асоціацію з ЄС, та забезпечення імплементації Директив ЄС з питань закупівель, зумовили прийняття 19 вересня 2019 року Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про публічні закупівлі» та деяких інших законодавчих актів України щодо вдосконалення публічних закупівель» (далі – Закон) [4].

Відповідно до перехідних та прикінцевих положень Закону з 1 січня 2022 року тендерні комітети припинять своє існування [4].

Функції з організації та проведення закупівель товарів, робіт і послуг повністю перейдуть від колегіальних органів до уповноважених осіб замовників, що є важливим кроком на шляху до професіоналізації публічних закупівель та одним з п'яти стратегічних напрямів реформування цієї сфери [5].

Слід відзначити, що Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України – Уповноважений орган, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері публічних закупівель (далі – Уповноважений орган), вже тривалий час здійснює заходи з професіоналізації публічних закупівель.

Зокрема, ним успішно реалізовано пілотний проект з організації діяльності централізованої закупівельної організації – Державна установа «Професійні закупівлі», яка супроводжує «електронний каталог» («Prozorro Market») та здійснює закупівлі в інтересах замовників, створено Навчальний центр компетенцій ДУ «Професійні закупівлі», затверджено професійний стандарт для професії «Фахівець з публічних закупівель», який визначає функціонал, обсяг знань та умінь, яким повинні володіти спеціалісти, а також затверджено примірні навчальні програми з питань організації та здійснення публічних закупівель [6].

Ці та інші заходи безперечно підвищують рівень компетентності учасників публічних закупівель та сприяють професіоналізації цієї сфери, однак постає питання чи будуть вони достатніми.

Викликає занепокоєння той факт, що у 2018 році 72 % завершених закупівель товарів, робіт і послуг були проведені поза електронною системою закупівель [7], однак ситуація кардинально зміниться в 2020 році із вступом у дію норм Закону, які обмежують допорогові закупівлі сумою в 50 тис. грн. Звісно, законодавством запроваджено спрощену

процедуру закупівлі, однак, вона також проходитиме в електронній системі, що призведе до збільшення загальної кількості процедур та потребуватиме достатньої кількості фахівців з публічних закупівель, які їх проводитимуть [4].

Крім того, зважаючи на виклики реформи з децентралізації влади та створення об'єднаних територіальних громад (далі – ОТГ) доцільним є запровадження централізованих закупівельних організацій регіонального рівня, які стануть механізмом забезпечення потреб ОТГ у здійсненні закупівель та сприятимуть їх професіоналізації.

Варто також звернути увагу на потребу в узгодженні зусиль з реформування публічних закупівель із заходами та проектами, які реалізуються в рамках реформи з децентралізації влади, зокрема проєктів, які втілюються за підтримки міжнародних організацій і фондів, та створити відповідну міжвідомчу координаційну групу.

Постійним напрямом роботи Уповноваженого органу має бути освітній, який включатиме проведення загальнодержавної програми дистанційного навчання фахівців з публічних закупівель, інформаційних кампаній серед користувачів електронної системи закупівель, реалізацію програми методичного супроводу з наданням послуг супервізії уповноваженим особам ОТГ (за результатами розгляду їх заявок), а також організацію спеціалізованих курсів при обласних державних адміністраціях та центрах підвищення кваліфікації тощо. Реалізація таких заходів сприятиме як професіоналізації сфери публічних закупівель, так і забезпеченню інституційної спроможності держави.

Розглянувши як досягнення на шляху професіоналізації публічних закупівель, так і ризики, пов'язані із законодавчими змінами до цієї сфери, можна зробити висновок, що створення дієвої системи ефективного витрачання бюджетних коштів для забезпечення потреб держави і територіальних громад неможливе без професіоналізації публічних закупівель, тому зазначений напрям потребує подальшого удосконалення та уваги з боку органів влади, а також фахівців сфери публічних закупівель.

Список літературних джерел

1. Урядовий портал. Новини. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/249566015> (дата звернення: 15.11.2019).
2. Веб-портал уповноваженого органу prozorro.gov.ua: <https://prozorro.gov.ua/> (дата звернення: 15.11.2019).
3. Антимонопольний комітет України. Річний звіт, 2018. URL: <http://www.amc.gov.ua/amku/doccatalog/document?id=148160&schema=m>

ain (дата звернення: 15.11.2019).

4. Закон України від 19.09.2019 року № 114-IX «Про внесення змін до Закону України «Про публічні закупівлі» та деяких інших законодавчих актів України щодо вдосконалення публічних закупівель». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-20> (дата звернення: 15.11.2019).

5. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 175-р «Про Стратегію реформування системи публічних закупівель («дорожню карту»)). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175-2016-%D1%80> (дата звернення: 15.11.2019).

6. Офіційний вебсайт Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. URL: <http://www.me.gov.ua/Tags/DocumentsByTag?lang=uk-UA&id=cd874fd9-308f-4578-995f-e768c82d06f4&tag=Profesionalizatsiia> (дата звернення: 15.11.2019).

7. Звіт сфери публічних закупівель за 2018 рік : Офіційний вебсайт Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України: <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3befc2bd-57c1-4e5b-9d2c-e36a1f624b8c&title=ZvitSferiPublichnikhZakupivelZa2018-Rik> (дата звернення: 10.11.2019).

Кропотов Петро Петрович, здобувач
вищої освіти другого рівня
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – к. н. держ. упр.,
доцент кафедри управління Павлюк В.В.*

УДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДСНС ТА ЇЇ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ОРГАНІВ НА ПРИКЛАДІ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ БЕЗПЕКИ

Забезпечення оперативного, достовірного та незалежного контролю в масштабах держави за наслідками господарської діяльності, виникненням загроз природного і техногенного походження, ходом ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій вимагає якісно нового підходу до збирання та оброблення інформації, що сприятиме підвищенню ефективності прийняття відповідних управлінських рішень. Система моніторингу безпеки європейського рівня, яку

необхідно створити в Україні найближчим часом, має відповідати сучасним принципам інформаційного забезпечення системи державного рівня, бути єдиною для усіх сфер безпеки та об'єднувати існуючі інформаційні та технічні ресурси різних галузей. Розробка та впровадження такої системи – це складне завдання для професіоналів в галузі з інформаційних технологій та фахівців ДСНС [1, 2].

Прототипом та базою створюваної системи моніторингу безпеки має стати Урядова інформаційно-аналітична система з питань надзвичайних ситуацій (далі – УІАС НС), яка відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 16 грудня 1999 року № 2303 створювалася з метою виконання завдань інформаційного забезпечення питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру (далі – НС), зокрема ефективної підготовки та прийняття Урядом оперативних рішень при ліквідації надзвичайних ситуацій, а також здійснення ефективного та достовірного їх прогнозування.

Функціонування УІАС НС на усіх рівнях ієрархії (державному, відомчому, територіальному та об'єктному) мало б забезпечити удосконалення та підвищення продуктивності роботи, що проводилась органами виконавчої влади при вирішенні ними проблем, пов'язаних з НС, шляхом впровадження сучасних комп'ютерних та телекомунікаційних засобів і нових інформаційних технологій, проте недостатнє фінансування заходів щодо створення УІАС НС призвело до створення лише окремих її складових, що не дозволяє в повному обсязі використовувати УІАС НС як дієвий інструмент єдиної системи запобігання і реагування на надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру.

Створені до 2014 року складові УІАС НС наразі забезпечують цілодобове отримання інформації щодо надзвичайних ситуацій з усіх регіонів, побудову аналітичних звітів, розрахунків прогнозу, розвитку і можливих наслідків для надзвичайних ситуацій стосовно повеней, викидів шкідливих та отруйних речовин, система оперативно-диспетчерського управління ліквідацією надзвичайних ситуацій, яка є програмно-апаратним комплексом для автоматизації процесів реагування на надзвичайні ситуації, управління силами та засобами при їх ліквідації, проте потребують модернізації.

На даний час моніторинг і прогнозування надзвичайних ситуацій в Україні здійснюються на рівні регіональних, галузевих або інших самостійних систем, не об'єднаних у єдиний інформаційно-аналітичний комплекс, а саме: Державної системи моніторингу довкілля, автоматизованої системи контролю радіаційної обстановки,

системи моніторингу епідеміологічної ситуації, системи моніторингу в галузі охорони атмосферного повітря, систем соціально-гігієнічного та сейсмічного моніторингу, дистанційного зондування Землі, тощо, в яких недостатньо широко задіяні сучасні технології аерокосмічного моніторингу [1, 3-4].

У той же час кожен регіон України, ДСНС України та її територіальні органи мають достатню кількість технічних ресурсів: сучасні комп'ютери та мережі. Існує ситуаційний центр СБУ, що має системи відображення інформації на основі ГІС технологій, створене та відпрацьоване програмне забезпечення системи підтримки прийняття рішень [5]. Всі ці елементи і є атрибутами сучасних систем моніторингу і прогнозування надзвичайних ситуацій (далі – СМП НС). Тобто, проблема створення сучасної СМП НС в Україні є в тому, щоб об'єднати існуючий науковий потенціал з проблем безпеки [4-6] на основі сучасної парадигми ризик-орієнтованого підходу (РОП) [7], визначитися з основними функціями і задачами СМП НС саме з інформаційної точки зору.

Першочерговими завданнями щодо створення сучасної СМП НС є удосконалення існуючої нормативно-правової бази у частині конкретизації організаційної структури, складу критеріїв безпеки, складу та порядку функціонування механізмів усіх ланок СМП НС у системі ДСНС, а також вимог до завдань і відповідальності усіх суб'єктів діяльності СМП НС (рис. 1).

Отже, у зв'язку зі зміною системи управління безпекою, пов'язану із впровадженням ризик-орієнтованого підходу, враховуючи реальні обставини та можливості держави найбільш прийнятною для України є трирівнева СМП НС [1, 8].

Три рівні, які у структурі системи реалізовані у вигляді страт, де місцевий (у тому числі об'єктовий) рівень характеризується науково-обґрунтованими факторами моніторингу (вхідними параметрами $[X]$, наприклад, для підприємства: технологічні параметри, внутрішні організаційні фактори, зовнішні фактори), а дані на виході: оцінений рівень безпеки R_i для k – громад або типова модель галузі $[M_k]$; регіональний рівень характеризується більш загальними параметрами $[Y]$, за деякими з яких на місцевому (об'єктовому) рівні моніторинг можна і не проводити (зокрема, таких як імовірність землетрусу або паводку).

Отже, на вході регіонального рівня маємо результати моніторингу місцевого рівня (оцінений рівень безпеки R_i для k - громад регіону) та параметри, які враховують соціальні ризики регіону (громад), їх взаємовплив, сили та засоби захисту, наявні автоматичні системи

контролю (АСК) тощо.

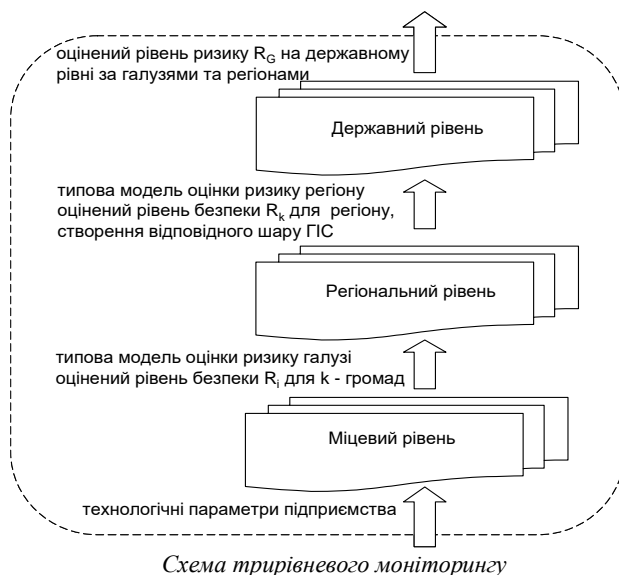


Рис. 1. Схема трірівневого моніторингу

Результатами моніторингу на регіональному рівні є оцінений рівень безпеки регіону R_k та його представлення за допомогою ГІС-технологій (створення відповідних ГІС-шарів), узагальнивши які маємо модель оцінки ризику в регіоні $[M_2]$. Третій рівень моніторингу, державний рівень, вибір вхідних параметрів моніторингу $[Z]$ ґрунтується на даних оцінки рівня ризику регіонів R_k , а результатом є оцінений рівень ризику на державному рівні R_G за галузями та регіонами, заходи зі зменшення ризику, оптимальний варіант моніторингу, рекомендації щодо страхування тощо $[M_3]$:

$$X \rightarrow R_i(M_1) \rightarrow Y \rightarrow R_k(M_2) \rightarrow Z \rightarrow R_G(M_3) \quad (1)$$

Очевидно, що загальні фактори $[Z]$ мають бути доведеними до місцевого та регіонального рівнів, а інформаційна технологія моніторингу безпеки повинна будуватися за прототипом ситуаційних центрів (державного та регіонального центрів моніторингу та прогнозування), що дозволить зробити наскрізний перегляд факторів ризику з державного рівня і завжди мати інформацію про ризики вищого рангу на місцевому (об'єктовому) рівні.

Розробка критеріїв безпеки для окремого об'єкта і галузі в цілому – це друга важлива задача і етап створення СМП НС. Пропонується напрацювання, що є в галузях, використати як цеглинки для створення сучасної СМП НС, що дасть змогу пройти з прискоренням алгоритм її розробки – це третій основоположний принцип концепції. Перелік підсистем або складових СМП НС можна знайти в багатьох працях, але, як правило, вони обмежуються наведеними вище загальними принципами [4], які повторюються у різних сферах безпеки за галузевими ознаками. Тому підсистеми СМП НС мають бути типовими для об'єктів галузі з попередньо визначеними критеріями безпеки.

Отже, шляхом розв'язання проблеми є створення ефективного інструменту контролю за небезпечними процесами та отримання моніторингової інформації, прогнозування ризиків виникнення небезпечних подій та надзвичайних ситуацій, а також підтримка управлінських рішень, а саме створення СМП НС відповідно до вимог статті 43 Кодексу цивільного захисту України [10], яка враховуватиме положення Концепції управління ризиками виникнення НС [4]. Ця СМП НС має стати складовою частиною оновленої ЄДСЦЗ, функціонувати на трьох рівнях (державний, регіональний, місцевий (включаючи об'єктовий)) і об'єднувати сили та засоби функціональних і територіальних підсистем ЄДСЦЗ у сфері моніторингу та прогнозування НС.

Запропонована модель управління та моніторингу безпекою є більш гнучкою, враховує вимоги чинного законодавства (щодо державного нагляду з урахуванням величини ризику, децентралізації тощо), передбачає можливість зворотного зв'язку, оптимізації процесу моніторингу, запровадження автоматичних систем контролю та значно знижує вплив “людського” фактора.

Створювана сучасна СМП НС в Україні слугуватиме основою для національної платформи зниження ризику, та спільно координуватимуть зусилля країни у сфері зниження ризиків катастроф, а також мобілізуватимуть ресурси приватних компаній і міжнародних організацій. Ефективне функціонування цих систем матиме низку переваг, зокрема сприятиме як підвищенню міжнародного іміджу країни через дотримання взятих зобов'язань, так і зниженню ризику катастроф, зменшенню завданих ними збитків і витрат на їх ліквідацію, та дасть змогу істотно підвищити рівень захисту населення і довкілля.

Список літературних джерел

1. Аналітичний огляд стан техногенної та природної безпеки в Україні в

2018 році. *Доповідь ДСНС та НАН*. URL: <http://www.dsns.gov.ua/ua/Analitichniy-oglyad-stanu-tehnogennoyi-ta-prirodnoyi-bezpeki-v-Ukrayini-za-2015-rik.html>.

2. Кропотов П.П., Бегун В.В., Гречанинов В.Ф. (2015). Створення сучасної системи моніторингу безпеки – актуальна державна та наукова задача. *Системи обробки інформації*. Вип. 11. С. 199-206. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/soi_2015_11_47.

3. *Моніторинг надзвичайних ситуацій* (2005). Автори: Ю.О. Абрамов, Є.М. Грінченко, О.Ю. Кіроцькін, П.А. Коротинський, С.М. Миронець, В.О. Росоха, В.В. Тютюник, В.М. Чучковський, Р.І. Шевченко. Харків: Вид-во АЦЗУ. 530 с.

4. РД 211.0.8.107-05 Методичні рекомендації з питань створення систем моніторингу довкілля регіонального рівня, затверджені наказом Міністерства охорони навколишнього природного середовища України від 16.12.2005 № 467.

5. Ситуаційні центри (2009). *Теорія і практика*. НАН України, ІПММС. Київ. 347 с.

6. Гречанинов В.Ф. (2014). *Інформаційні технології аналізу стану техногенної безпеки та планування протидії надзвичайним ситуаціям*: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. техн. наук: 05.13.06. Київ. 22 с.

7. Про схвалення “Концепції управління ризиками виникнення надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру” (2014). *Розпорядження КМ України від 22 січня 2014 р. № 37-р*. Київ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/37-2014-%D1%80>.

8. Голуб С.В. (2008). *Методологія створення автоматизованих систем багаторівневого соціоекологічного моніторингу*: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра техн. наук: 05.13.06. Київ. 35 с.

9. Ситуаційні центри. *Теорія і практика*. НАН України, ІПММС. Київ. 347 с.

10. Кодекс цивільного захисту України. *Законодавство України*. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>.

Черкашина Аліна Олександрівна, магістр
Харківський навально-науковий інститут
Державного вищого навчального закладу
«Університет банківської справи»
Науковий керівник – к.е.н., доцент Головка О.Г.

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЙМОВІРНОСТІ НАСТАННЯ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА

Банкрутство підприємств дуже впливає на розвиток української економіки та знижує доходи державного бюджету. Для уникнення банкрутства компаній існують різні методи прогнозування майбутньої

неплатоспроможності підприємств. У сучасній економічній науці є багато розробок у сфері аналізу діяльності неплатоспроможних підприємств, що дає змогу виявляти й оцінювати ознаки (критерії) ймовірності банкрутства неплатоспроможних підприємств [1].

Кожен із існуючих методів має свої переваги та недоліки, тому під час аналізування виникає необхідність вибору такого підходу, який дасть змогу з мінімальними витратами ресурсів та часу отримати найбільш зважену та точну оцінку економічного стану. Обираючи метод оцінки, необхідно визначити доцільність застосування комплексу аналітичних процедур. Виходячи із цього, виникає об'єктивна необхідність дослідження узагальнених методик оцінки ймовірності банкрутства неплатоспроможних підприємств, на прикладі конкретного підприємства.

ПАТ “Турбоатом” – головна наукова організація енергомашинобудівельного комплексу України, а отже антикризове управління та розрахунок ймовірності банкрутства є пріоритетними напрямками в плануванні діяльності підприємства. Слід зауважити, що тільки використання різнопланових моделей оцінки банкрутства дозволить відобразити реальну ситуацію на підприємстві. Також необхідно враховувати специфіку діяльності підприємств, ситуацію на ринку, основні показники фінансової діяльності та їх ранжування, роботу ризик-менеджменту організації та комплексно оцінювати ймовірність банкрутства. Розрахунок ймовірності банкрутства ПАТ “Турбоатом” проведено за декількома моделями та наведено у табл. 1.

Використання різноманітних моделей діагностики ймовірності банкрутства дає можливість оперативно отримати дані про фінансовий стан підприємства для вчасного попередження загрози кризового стану. Але це не факторний аналіз, тому знайти причину таким методом неможливо; а також не надають інформацію щодо подальшого розвитку підприємства.

Антикризове управління економічною стійкістю досліджуваного підприємства проводиться на рівні внутрішньої політики підприємства (внутрішнє) та на рівні його зовнішньої політики (зовнішнє). Внутрішнє антикризове управління економічною стійкістю ПАТ «Турбоатом» повинне забезпечуватися механізмом розробки стратегії підприємства, механізмом управління фінансовими потоками підприємства й, частково, механізмом управління його капіталом. Зовнішнє антикризове управління економічною стійкістю слід здійснювати на основі механізму управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства та, частково, механізму управління капіталом.

Таблиця 1

Розрахунок ймовірності банкрутства ПАТ «Гурбоатом» [2], [3]

	Модель	Рік		
		2016	2017	2018
Модель Е. Альтмана	$Z = 1,2X_1 + 1,4X_2 + 3,3X_3 + 0,6X_4 + 0,999X_5$	$Z = 1,2*0,656 + 1,4*0,67 + 3,3*0,272 + 0,6*2,476 + 0,454 = 4,5624$ $Z > 3$ – дуже низька.	$Z = 1,2*0,406 + 1,4*0,472 + 3,3*0,121 + 0,6*2,896 + 0,329 = 3,6139$ $Z > 3$ – дуже низька.	$Z = 1,2*0,468 + 1,4*0,48 + 3,3*0,12 + 3*0,6*2,837 + 0,346 = 3,6877$ $Z > 3$ – дуже низька.
Модель Р. Ліса	$Z = 0,063X_1 + 0,092X_2 + 0,057X_3 + 0,01X_4$	$Z = 0,063*0,656 + 0,092*0,454 + 0,057*0,671 + 0,01*2,546 = 0,5174$ $Z > 0,037$ – низька ймовірність банкрутства.	$Z = 0,063*0,4069 + 0,092*0,329 + 0,057*0,4723 + 0,01*2,896 = 0,315$ $Z > 0,037$ – низька ймовірність банкрутства.	$Z = 0,063*0,4687 + 0,092*0,3461 + 0,057*0,48 + 2,8379*0,001 = 0,09065$ $Z > 0,037$ – низька ймовірність банкрутства.
Модель Р. Таффлера	$Z = 0,53X_1 + 0,13X_2 + 0,18X_3 + 0,16X_4$	$Z = 0,53*1,633 + 0,13*2,283 + 0,18*0,279 + 0,16*2,476 = 1,607$ $Z > 0,3$ – ймовірність банкрутства низька	$Z = 0,53*1,537 + 0,13*1,585 + 0,18*0,214 + 0,16*2,896 = 1,201$ $Z > 0,3$ – ймовірність банкрутства низька	$Z = 0,53*1,524 + 0,13*1,799 + 0,18*0,227 + 0,16*2,8379 = 1,534$ $Z > 0,3$ – ймовірність банкрутства низька.
Модель Г. Спрінгейта	$Z = 1,03X_1 + 3,07X_2 + 0,66X_3 + 0,4X_4$	$Z = 1,03*0,656 + 3,07*0,274 + 0,66*0,979 + 0,4*0,456 = 2,344$ $Z > 0,862$ – відсутність ймовірності банкрутства.	$Z = 1,03*0,406 + 3,07*1,21 + 0,66*0,568 + 0,4*0,329 = 4,637$ $Z > 0,862$ – відсутність ймовірності банкрутства.	$Z = 1,03*0,4687 + 3,07*0,123 + 0,66*0,542 + 0,4*0,346 = 1,36$ $Z > 0,862$ – відсутність ймовірності банкрутства.
Модель О.О. Тершенка	$Z = 1,5X_1 + 0,08X_2 + 10X_3 + 5X_4 + 0,3X_5 + 0,1X_6$	$Z = 1,5*1,588 + 0,08*3,476 + 10*0,089 + 5*0,544 + 0,3*0,155 + 0,1*1,301 = 4,446$ $Z > 2$ – банкрутство не загрожує	$Z = 1,5*1,281 + 0,08*3,896 + 10*0,118 + 5*0,149 + 0,3*0,06 + 0,1*0,821 = 4,2576$ $Z > 2$ – банкрутство не загрожує	$Z = 1,5*1,328 + 0,083,837 + 10*0,103 + 5*0,352 + 0,3*0,1457 + 0,1*0,612 = 5,1927$ $Z > 2$ – банкрутство не загрожує

Таким чином, проведене дослідження дає підстави стверджувати, що для підприємства відсутня на даний час загроза банкрутства. За всіма розрахованими моделями підприємство має добре фінансове становище та має гарні довгострокові перспективи. Але слід пам'ятати, що ефективне антикризове фінансове управління можливе за рахунок своєчасного діагностування негативних тенденцій у діяльності підприємства та повинне здійснюватися до появи певних ознак фінансової кризи.

Сьогодні існує багато методик щодо оцінки ймовірності банкрутства зі своїми перевагами та недоліками у практичному застосуванні. Неможливо виділити єдиного вірного підходу до прогнозування банкрутства, тому треба модифікувати та адаптувати розглянуті моделі до Українського ринку, що визначає необхідність розроблення та застосування інтегрованих моделей науково обґрунтованих та маючих практичне застосування в умовах програмування економічної системи ринкового спрямування.

Список літературних джерел

1. Власюк В.Є. Оцінка ймовірності банкрутства вітчизняних підприємств (на прикладі ПАТ «Комбінат «Тепличний») [Електронний ресурс] / В.Є. Власюк, К.О. Гордієнко, А.О. Пшенична // Економіка і суспільство. 2017. Вип. 12. С. 68-72. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/12_ukr/11.pdf.
2. Сич О. А. Дискримінантний аналіз і його застосування в прогнозуванні банкрутства підприємства / О. А. Сич, І. І. Калічак // Молодий вчений. - 2017. - № 2.
3. Офіційний сайт ПАТ «Турбоатом». URL: <https://www.turboatom.com.ua/>

Петленко Ірина Валеріївна, канд. філос. наук,
старший викладач
Національний авіаційний університет

ІДЕОЛОГІЧНИЙ ДИСКУРС В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ СУСПІЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

Важливим аспектом в розгляді ідеології в контексті філософії публічного управління є визначення ідеологічного дискурсу. Ідеологічний дискурс є полем взаємодії різних ідеологій в межах одного соціального простору. Це поле полеміки, альтернатив та пропозицій. Оскільки кожна політична сила прагне стати домінуючою, то ідеологічний дискурс полягає в аргументації власної позиції та критиці позиції супротивника.

Найкращим середовищем для розгортання ідеологічного дискурсу є відкрите суспільство. Цей термін був детально розкритий К. Поппером (робота “Відкрите суспільство та його вороги”) та позначає такий тип суспільства, в якому відсутня “монополія на істину”, а основними принципами є демократія, верховенство права, громадянське суспільство з мережею інститутів для захисту прав і свобод людини. Таке суспільство “відкидає абсолютний авторитет, довільно встановлений чи просто традиційний, але водночас намагається зберегти, розвинути і встановити традиції, старі чи нові, які б відповідали їхнім нормам свободи, гуманізму та раціональної критики” [1].

Відповідно у відкритому суспільстві ідеологічний дискурс розкриває себе з нового боку, через плюралізм та терпимість з вимогою раціонального обґрунтування політичної позиції. Ідеї висловлені різними політичними силами можуть сприяти як їх опозиціонуванню, так і консолідації. Що робить ідеологічний дискурс динамічним.

Ліберальні, соціалістичні та неоконсервативні доктрини представляють собою зразок відкритих до співпраці систем. В той час як екстреміські напрями на зразок фашизму, комунізму, анархізму тощо, навпаки, є зразком систем з претензіями на монополізацію ідеологічного дискурсу та заповнення його лише своїми поглядами, пріоритетами, ціннісними орієнтирами.

Ще однією особливістю ідеологічного дискурсу є багаторівневність його функціонування. Починаючи від громад в середині країни і закінчуючи міжнародним рівнем.

В роботі нідерландського сучасного дослідника Тена ван Дейка “Аналіз ідеологічного дискурсу” представлено семантичну тематику та орієнтацію ідеологічного дискурсу[3]:

- Визначення самоідентичності. Відповіді на питання походження, національної ідентифікації, визначення самобутності та особливості. Сюди також прив’язана проблема емігрантів та їх місця в країні, ставлення до маргіналів, меншинств тощо. Говто визначення базових принципів та цінностей суспільства. При цьому важливим аспектом є самоідентифікація особи, визначення нею свого місця в соціумі.

- Визначення діяльності полягає у відповідях на питання Що робити? Яка мета та завдання стоять перед нами? Які соціальні ролі мають члени суспільства?

- Визначення цілей визначає вектор направленості ідеології, визначення мети та шляху розвитку суспільства

- Визначення норм та цінностей є чи найважливішим завданням

ідеології. Ті значення, які будуть закладені цінностями будуть вирішальним при постановці цілей і шляхів розвитку і визначатимуть ідентифікацію особи в такому суспільстві. Саме цей аспект ідеологічного дискурсу працює з поняттям істина, правильність. Залежно від того, які принципи будуть закладені в основу побудови публічного управління, буде визначено межу терпимості, відкритості, солідарності, справедливості.

- Позиціонування та визначення взаємовідносин тісно пов'язане з усіма вище зазначеними пунктами. Індивіди та групи визначають свою ідентичність, діяльність і цілі залежно від інших членів суспільства. Сюди входять питання расизму, шовінізму, сексизму тощо. Від позиціонування залежить рівень конфліктності в середині самої держави та на міжнародному рівні.

- Визначення ресурсів та доступу до них різних соціальних груп. Від розподілу матеріальних та духовних ресурсів залежить рівень напруження в середині країни. Соціальні групи, які певним чином обмежені в доступі до ресурсів виявлятимуть своє незадоволення. Це в подальшому призводить до нестабільності та хиткості всієї політичної системи. Тому і межах ідеологічного дискурсу повинно бути вирішено питання рівноцінного та справедливого розподілу соціальних благ. Ця проблема розглядалася багатьма філософами. Показовою є метафора “завіси незнання” наведена Дж. Ролзом. Так він поясним яким чином можна забезпечити рівний доступ до ресурсів для усіх членів суспільства. Абстрагування від власного соціального та природного статусу та статусу інших дозволяє уникнути прийняття рішення односторонньо, на користь лише влади.

Таким чином, ідеологічний дискурс є важливою складовою функціонального апарату ідеології, що в свою чергу вступає як необхідна складова будь-якого суспільства. Питання визначення, розкриття смислів та рівнів ідеологічного впливу на громадян входить в компетенції філософії публічного управління, оскільки порядок з етикою, аксіологією та культурою управління є частиною формування світогляду, картини світу як кожної окремо особистості так і суспільства.

Список літературних джерел

1. Поппер К. (1994). Відкрите суспільство та його вороги. Київ: “Основи”.
2. Ролз, Дж. (2006). Справедливість як честність. *Логос*. № 1. С. 35-60.
3. Teun A. van Dijk Ideological discourse analysis. URL: <http://www.discourses.org/OldArticles/Ideological%20discourse%20analysis.pdf>.

Губченко Ганна Миколаївна, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – д. н. держ. упр.,
доцент Поспелова Т.В.*

СТАН КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ М. КИЄВА

Заклад дошкільної освіти – це заклад освіти і суспільного виховання дітей віком від двох місяців до семи років, який здійснює завдання щодо задоволення потреб у догляді, оздоровленні, вихованні та навчанні дітей дошкільного віку [7].

Заклад дошкільної освіти – це складний механізм, який прагне до розвитку, шукає нові можливості, створює необхідні умови для задоволення потреб дитини, сім'ї, суспільства, відповідає найсучаснішим вимогам. І серцем цього складного організму є його трудовий колектив. Трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [4].

Діяльність закладів дошкільної освіти регулюється Законами України та іншими підзаконними актами.

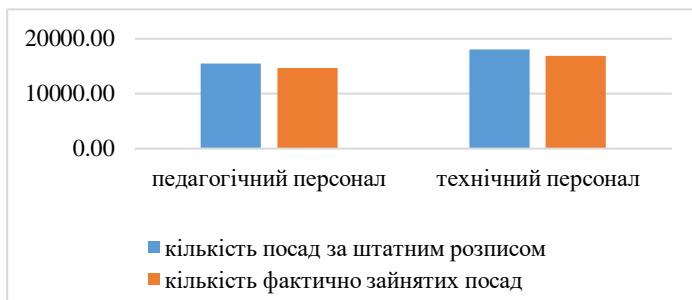
Згідно Законів України, управління дошкільною освітою здійснюють наступні органи:

- спеціально вповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері освіти – Міністерство освіти та науки України;
- інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані дошкільні навчальні заклади;
- рада Міністрів Автономної Республіки Крим;
- обласні, Київська, Севастопольська міські, районні державні адміністрації та підпорядковані ним органи управління, у сфері управління яких знаходяться дошкільні навчальні заклади;
- органи місцевого самоврядування [2, с.7].

Наразі, однією з гострих проблем у системі дошкільної освіти стоїть забезпеченість кадрами закладів дошкільної освіти. Так, за даними Київського міського центру зайнятості [1], станом на 01.11.2019 р. кількість вакансій педагогічних працівників, а саме: вихователів, вихователів-методистів, практичних психологів, інструкторів з фізкультури та музичних керівників (не враховуючи інших педагогічних працівників таких, як логопедів, соціальних педагогів, асистентів вихователя тощо) складає 2,8 % від загальної

кількості вакансій по м. Києву.

Так, згідно даних Державної служби статистики України [12] станом на кінець 2018 року кількість посад за штатними розписами у закладах дошкільної освіти м. Києва складала 33504 осіб, а кількість фактично зайнятих – 31559 осіб, різниця незайнятих вакансій склала – 852 педагогічні посади і 1094 технічного персоналу (рис. 1). Якщо взяти до уваги, що станом на кінець 2018 року у м. Києві функціонував 631 заклад дошкільної освіти [12], то наявність вакансій у закладах склала приблизно 1.3 та 1.7 осіб, педагогічних і технічних працівників відповідно.



Р

ис. 1. Штати закладів дошкільної освіти

Але взявши вибірково дані трьох схожих садків в різних районах міста Києва: ЗДО №№ 645, 112, 474, розміщені на сайті Освітньої карти Києва [6] можемо припустити, що реальна картина наявних вакансій дещо занижена, так як в одному закладі наявні 12 вихователів, у другому – 9, у третьому – 10. Або на сайті ЗДО № 135 у розділі вакансії, станом на 24.10. 2019 р. запрошують на роботу аж 7 помічників вихователів, інших працівників, у тому числі вихователя та інструктора з фізкультури [3]. Отже, в чому ж причина такого кадрового забезпечення закладів дошкільної освіти?

Відповідно до статті 54 Закону України “Про освіту” [11] педагогічні працівники мають право на: академічну свободу, педагогічну ініціативу; розроблення та впровадження авторських навчальних програм, проєктів, підвищення кваліфікації, перепідготовку; вільний вибір освітніх програм, форм навчання, закладів освіти, установ і організацій, інших суб’єктів освітньої діяльності, що здійснюють підвищення кваліфікації та перепідготовку педагогічних працівників; доступ до інформаційних ресурсів і комунікацій, що використовуються в освітньому процесі та науковій діяльності; відзначення успіхів у своїй професійній діяльності;

справедливе та об'єктивне оцінювання своєї професійної діяльності; захист професійної честі та гідності; індивідуальну освітню (наукову, творчу, мистецьку та іншу) діяльність за межами закладу освіти; творчу відпустку строком до одного року не більше одного разу на 10 років із зарахуванням до стажу роботи; забезпечення житлом у першочерговому порядку, пільгові кредити для індивідуального і кооперативного будівництва; забезпечення службовим житлом з усіма комунальними зручностями у порядку, передбаченому законодавством; безпечні і нешкідливі умови праці; подовжену оплачувану відпустку; участь у громадському самоврядуванні закладу освіти; участь у роботі колегіальних органів управління закладу освіти; захист під час освітнього процесу від будь-яких форм насильства та експлуатації, у тому числі булінгу (цькування), дискримінації за будь-якою ознакою, від пропаганди та агітації, що завдають шкоди здоров'ю.

Частково соціальні гарантії, що стосуються професійної діяльності педагогів реалізуються внутрішньо у закладі освіти через постійно діючий колегіальний орган управління закладом дошкільної освіти – педагогічну раду, діяльність профспілки. У 2019 році Міністерство освіти і науки України запропонувало для громадського обговорення проект наказу “Про затвердження Порядку проведення моніторингу якості освіти”. Документ сприятиме забезпеченню якості проведення моніторингових досліджень, розширенню кола суб'єктів моніторингу діяльності, розмежуванню повноважень між органами влади, державними установами, представниками громадськості у сфері координації його здійснення [10].

2018 р. були внесені зміни до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню) і щодо учасників освітнього процесу. Великих сумнівів викликають такі соціальні гарантії для педагогів, як забезпечення житлом, службовим житлом, пільгові кредити. Співвідношення кількості дітей і педагогів. Відповідно до статті 14 Закону України “Про дошкільну освіту” наповнюваність груп у закладах дошкільної освіти становить: для дітей віком від одного до трьох років – до 15 осіб; для дітей віком від трьох до шести (семи) років – до 20 осіб тощо. Згідно даних Державної служби статистики України [5] станом на кінець 2018 року кількість мість у закладах освіти м. Києва 95543 дітей, а кількість дітей, які відвідують заклади – 109943 дітей, що при простих підрахунках значно перевищує норми. Так, наприклад у ЗДО № 645 нормативно мало б бути 115 дітей, а за – списком 130, у ЗДО № 474 є групи, в яких за списком 36 і 42 дитини [8].

Низький рівень заробітної плати. Наразі оплата праці освітян здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки без урахування норм чинного законодавства. Запровадження Кабінетом Міністрів України базового посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду за ЄТС у розмірі, меншому за мінімальну заробітну плату, порушує норми ст. 96 КЗпП України. Недотримання визначених чинним законодавством України соціальних стандартів та встановлення заробітної плати, нижчої за мінімальний прожитковий мінімум, є фактичною дискримінацією працівників освітньої галузі з боку уряду.

Великими сподіваннями освітян оточена постанова Кабінету Міністрів України № 822 від 10 липня 2019 р. “Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки”, але на сьогоднішній день немає впевненості чи дійсно з 2020 року будуть прийняті ставки заробітної плати, запропоновані у постанові.

Так, за даними Київського міського центру зайнятості [1], станом на 01.11.2019 р. середній розмір запропонованої заробітної плати у вакансіях складає для вихователів 6897 грн., для помічників вихователів – 4363 грн.

Останнім часом у засобах масової інформації гостро обговорюються і питання надбавок освітянам за престижність праці, які постійно то відміняються, то змінюються через брак коштів.

Співвідношення розміру оплати праці і якості роботи. У системі оплати праці педагогів в Україні поки що відсутня взаємозалежність між якістю роботи і розміром заробітної плати. Якість роботи враховується опосередковано – виходячи з рівня освіти, трудового стажу педагога, обов’язкової і, як правило, планової (раз на 5 років) атестації, що призводить до зрівнялівки і знижує мотивацію.

У педагогічних працівників немає зацікавленості збільшувати обсяг чи підвищувати якість робіт і послуг, оскільки це не впливає на величину їхніх грошових надходжень.

Авторитет і роль педагога в суспільному житті. Професійна діяльність педагога часто супроводжується соціальними проблемами (невмотивованість споживачів освітніх послуг), матеріально-технічними та організаційними (надмірність звітної документації, слабка матеріально-технічна база навчального закладу, незадовільне навчально-методичне забезпечення), соціально-економічними проблемами (можливість здобуття вищої освіти, усвідомлення, що належна освіта підвищує шанси і можливості здобути відповідний соціальний статус, зайняти гідне становище в суспільстві, розвинути

свої творчі здібності та реалізувати свій інтелектуальний і професійний потенціал] [5, с. 91].

Відставання системи освіти від вимог сучасного ринку праці є однією з причин того, що випускники освітніх закладів нерідко не працевлаштовуються за фахом, здобутим у навчальному закладі. Цьому сприяє й те, що система освіти на практиці не несе відповідальності за подальше використання кінцевих результатів своєї діяльності – освітніх ресурсів. Як свідчать соціологічні дослідження, 37,4% спеціалістів працюють не за фахом, 36,6% зазначають, що їх робота безпосередньо стосується освіти, отриманої у ВНЗ, а 25,7% стверджують, що працюють у сфері, яка близька до їх спеціальності [5, с. 92].

Якщо терміново не вдосконалити підходи до кадрового забезпечення дошкільної освіти: підняття статусу та престижу роботи працівників освіти, виконання державою хоча б визначених законодавчо гарантій, розробки механізму забезпеченості кадрами, вже в недалекому майбутньому заклади дошкільної освіти матимуть справу з відсутністю фахівців: на набрану кількість дітей неочікувано зменшиться кількість вихователів, що призведе до потреби у різкому збільшенні груп або взагалі заклади змушені будуть закривати групи через відсутність працівників. Реалізація зазначених проблем повинна стати пріоритетом для держави та суспільства.

Список літературних джерел

1. Аналітична та статистична інформація. *Київський міський центр зайнятості*. URL : <https://kie.dcz.gov.ua/analitics/70> (дата звернення 10.11.2019).
2. Горський А.Є., Буданова О.Б., Барматова І.В., Овчар О.В. (2013). *Комплексне дослідження стану системи дошкільної освіти України: аналітичний звіт*. Київ : ФОП Кашталян Н.І.. 115 с.
3. Заклад дошкільної освіти (ясла-садок) № 135 м.Києва: URL: http://dnz135.edukit.kiev.ua/informaciya_pro_zaklad/vakansii/ (дата звернення 11.11.2019).
4. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. База даних “Законодавство України” URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20170101#n1368> (дата звернення 10.11.2019).
5. Лівенко А.І. (2019). Соціально-економічні проблеми й суперечності формування освітніх ресурсів. *Економіка та держава*, № 3. С. 90–94
6. Освітня карта Києва. URL: <https://osvita-map.monitoring.in.ua/> (дата звернення 11.11.2019).
7. Положення про дошкільний навчальний заклад: постанова Кабінету Міністрів України від 12 березня 2003 р. № 305. База даних “Законодавство

Україні” URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-п> (дата звернення 10.11.2019).

8. Портал дошкільних закладів Києва. URL: https://osvita.kyivcity.gov.ua/#/dclist?_k=36xwmz (дата звернення 11.11.2019).

9. Про дошкільну освіту: Закон 2001 р., № 49. База даних “Законодавство України”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14> (дата звернення 11.11.2019).

10. Про затвердження порядку проведення моніторингу якості освіти: проєкт наказу для громадського обговорення. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proekt-nakazu-pro-zatverdzhennya-poryadku-provedennya-monitoringu-yakosti-osviti> (дата звернення 12.11.2019).

11. Про освіту: Закон від 2017 р., № 38-39. База даних “Законодавство України”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 12.11.2019).

12. Статистична інформація. Дошкільна освіта в Україні у 2018 році. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 08.11.2019).

Сектименко Владислава Сергіївна, бакалавр
Дніпровський державний технічний університет
*Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент
кафедри менеджменту організацій і
адміністрування Вороніна А.В.*

АНАЛІЗ ТА ШЛЯХИ ВИХОДУ ІЗ ДЕМОГРАФІЧНОЇ КРИЗИ

Вироблення державної демографічної політики з метою впливу на процес відтворення населення та забезпечення його зайнятості потребує аналізу демографічної ситуації кожного міста.

Аналіз демографічної ситуації здійснювався за період з 2016 року по 2019 рік. В 2018 році кількість населення в м. Кам’янське Дніпропетровської області становило 242,2 тис. осіб, що на 5 тис. осіб менше, ніж у 2016 році [1, с.3]. З кожним роком, у розглянутому періоді, кількість населення зменшувалася, що свідчить про демографічну кризу. Із наявного населення 97,9% становить міське населення і лише 2,1% – сільське. Ця тенденція спостерігається на протязі останніх 10 років, що підкреслює індустріальну спрямованість нашого міста [1, с.6]. Аналізуючи розподіл населення за статтю, можна відзначити, що станом на 1 січня 2019 року, осіб чоловічої статі 153420 осіб, а жіночої – 176109 осіб. Отже, питома вага чоловіків у загальній кількості населення становить 45%, а жінок, відповідно 55%. Для

статевої структури населення міста залишається характерним стабільне перевищення жіночої статі. Причому, на даний час, середній вік чоловіків становить 38,2 років, в той час як середній вік жінок – 44,1 роки [1, с.8].

Вивчаючи природний приріст населення міста, за останні 3 роки ми виявили, що кількість населення померлих перевищує кількість народжених осіб. Однак з 2016 по 2018 рр., коефіцієнт природного скорочення населення почав зменшуватися. Але з 2017 року, знову спостерігається його зростання [1, с.13]. Пояснити таку тенденцію діями якого-небудь одного фактору, наприклад погіршення екологічної ситуації, не зовсім коректно, тому, що демографічні показники залежать від дії цілого ряду чинників.

Проаналізувавши смертність населення, нами було виявлено, що основними причинами є хвороби системи кровообігу (2502 осіб у 2016 році), на другому місці – новоутворення (696 осіб), на третьому – зовнішні причини (210 осіб), і четвертому та п'ятому – хвороби органів травлення (192 особи) та органів дихання (105 осіб) [1, с.22].

Серед найбільших чинників демографічної кризи міста, поряд з економічними та психологічними факторами, що впливають на населення і ведуть до збільшення захворюваності і смертності та зменшення народжуваності, є також фактор негативного екологічного впливу промислових підприємств міста, а також значне радіоактивне забруднення території.

Відмінністю міста Кам'янське від інших потужних промислових центрів України є наявність потенційно небезпечних 10 хвостосховищ, у яких накопичено близько 42 млн. тон радіоактивних відходів. Хвостосховища не мають надійної поверхневої ізоляції та гідроізоляції, що створює реальну загрозу радіоактивного забруднення атмосфери, території міста і підземних вод.

Основне навантаження створюють екологічно-небезпечні об'єкти – промислові підприємства міста, які є основними джерелами забруднення навколишнього природного середовища. Найбільшими забруднювачами атмосферного повітря в місті є ПАТ “Дніпровський металургійний комбінат” (108,7 тис. т на рік), ПраТ “Дніпровський коксохімічний завод” (1,3 тис. т на рік), ПАТ “ДНІПРОАЗОТ” (659 тис. т на рік). Від них протягом 2018 року надійшло в атмосферне повітря 97,4% забруднень [5, с.8]. З відновленням роботи ПАТ “Дніпровський металургійний комбінат” екологічна ситуація в місті помітно погіршилася, адже припинилася будь-яка фільтрація шкідливих викидів. Крім того, вони не здійснюють виплати податків в повному розмірі, через що комбінат заборгував місту дев'яносто

мільйонів гривень. Хоча ці кошти міська влада могла б витратити на ряд комплексних заходів з благоустрою міста Кам'янського [2, с.5].

Разом із природним рухом, великий вплив на формування чисельності населення міста мають міграційні процеси. Природний рух населення у січні-лютому 2019 р. характеризувався зменшенням народжуваності (на 4,4% менше в порівнянні з відповідним періодом 2018 року). Смертність у січні-лютому 2019 р. на 13,6% більша за аналогічний показник минулого року.

Однак у 2019 році органи статистики зіткнулися з певною проблемою щодо підрахунку міграційного руху. У період між переписами населення, згідно із затвердженою методологією, поточні розрахунки (оцінки) чисельності наявного населення здійснюються на підставі даних про реєстрацію народжень, смертей, які надають територіальні органи Міністерства юстиції України, та реєстрацію (зняття з реєстрації) місця проживання, які до 1.04.2016 р. надавали територіальні Державної міграційної служби України відповідно Угоди №7 про взаємний обмін інформацією від 25.04.2014 р., укладеної між Держстатом і Державною міграційною службою України. Та від 02.03.2016 р. №207, Головним управлінням Державної міграційної служби у Дніпропетровській області з квітня 2016 року припинено надання до ГУС адміністративних даних з міграційного руху населення. Відсутність документів про здійснення реєстрації місця проживання фізичних осіб призводить до розрахунку недостовірної чисельності населення як в цілому по області, так і по містах в районах; що потребує урегулювання цієї проблеми на законодавчому рівні.

Проведений нами аналіз динаміки демографічних показників та факторів, що на них впливають, дав змогу визначати основні шляхи виходу із демографічної кризи. Насамперед, державна політика повинна бути розрахована на довгострокову підтримку молодих сімей та сімей з новонародженими дітьми. Ми вважаємо, що акценти повинні ставитись не тільки на кількісний ріст показників відтворення, а й на якісну сторону даного питання.

Також слід звернути увагу на головні екологічні проблеми міста. Головною причиною негативних екологічних ситуацій є пріоритет матеріальних, економічних цілей над екологічними. Щоб змінити таку ситуацію потрібно забезпечити оптимальне співвідношення між економічним розвитком міста та станом навколишнього природного середовища. Тобто, основними завданнями є:

- розробка та впровадження Програми охорони навколишнього природного середовища міста.

- створення системи комплексного екологічного моніторингу міста.
- системне впровадження проєкологічних технологій на підприємствах-забруднювачах.
- створення водоохоронної зони р. Дніпро в межах м. Дніпродзержинська.
- приведення небезпечних уранових об'єктів колишнього виробничого об'єднання “Придніпровський хімічний завод” в екологічно безпечний стан та забезпечення захисту населення і навколишнього природного середовища від шкідливого впливу іонізуючого випромінювання.
- використання нових технологій переробки накопичених відходів промислового й побутового походження.

Слід забезпечити оптимальне співвідношення між економічним розвитком міста та станом навколишнього природного середовища. Тому необхідно створити систему комплексного екологічного моніторингу міста; потрібно впровадження проєкологічних технологій на підприємствах-забруднювачах; створення водоохоронної зони р. Дніпро в межах м. Кам'янського; проведення небезпечних уранових об'єктів колишнього виробничого об'єднання “Придніпровський хімічний завод” в екологічно безпечний стан та забезпечення захисту населення і навколишнього природного середовища від шкідливого впливу іонізуючого випромінювання; використання нових технологій переробки накопичених відходів промислового й побутового походження; проведення робіт із озеленення промислових об'єктів для мінімізації рівня шкідливих викидів в атмосферне повітря від виробничої діяльності [5, с.39].

Стабільні і якісно високі умови життя населення, розвиток культурної та духовної свідомості людей неодмінно забезпечать ріст народжуваності та зменшення смертності як в країні, так і в місті. Позитивні процеси в соціально-економічному становищі міста, в свою чергу, зроблять його привабливим для міграційного притоку населення.

Список літературних джерел

1. Адміністративно-територіальний устрій та населення Кам'янської міської ради у 2018 році (2018). Управління статистики у місті Кам'янське. 33 с.
2. Интересы каменчан или бонусы от Ахметова? (2017). *Любимый город ДЗ*, С. 5.
3. От ДМК требуют не загрязнять воздух (2018). *Любимый город ДЗ*.
4. Офіційний сайт Кам'янської міської ради. URL: <http://dndz.gov.ua/>.
5. Стратегія розвитку міста Кам'янського до 2020 року (2014). Кам'янське.

Маршавін Юрій Миколайович, д.е.н.,
професор кафедри управління персоналом
та економіки праці Київського національного
економічного університету імені Вадима Гетьмана

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК КЛЮЧОВИЙ КОМПОНЕНТ УПРАВЛІНСЬКОЇ СИСТЕМИ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

У соціальній сфері найбільш яскраво проявляються фундаментальні, нерідко протилежні, інтереси провідних соціальних сил суспільства. Інститутом, який спроможний реально сприяти пом'якшенню протиріч між ними та розв'язанню багатьох соціально-економічних проблем, є соціальний діалог. Для нашої країни це має особливе значення, оскільки, незважаючи на конституційне визначення України, як соціальної держави, соціальна сфера весь період ринкових трансформацій знаходиться у занепаді. Особливо кризові явища посилюються в останні 5 років.

В цей період більш, ніж у 1,5 рази знизився розмір реальної заробітної плати. Причому пояснити це лише наслідками Світової фінансово-економічної кризи або військовими діями на Сході України неможна. Існує багато аргументів, що підтверджують величезне заниження розміру реальної заробітної плати на користь прибутків і надприбутків великого капіталу. Але підкреслимо лише такий факт: якщо у 1990 р. питома вага зарплати у складі ВВП становила 53,1%, у 2013 р. – 50,1%, то у 2017 р. – 39,2% [1, с. 198].

Поряд із занадто сприятливими умовами оподаткування великого бізнесу (відсутність прогресивного податку на доходи, захмарну нерухомість, предмети розкоші і т.п.) малі зарплати у легальному секторі економіки спричиняють величезне майнове і споживче розшарування українського суспільства. Не менш проблемною є система пенсійного забезпечення, яка побудована на різних підходах до визначення розміру пенсій різних категорій пенсіонерів, внаслідок якого встановлені захмарні пенсії окремим категоріям можновладців та судій, і жебрацькі всім іншим – у середньому за підсумками 2018 р. 2645 грн., або біля 100 дол. США [1, с. 79].

Періодичне підвищення розміру пенсій не лише не покращує добробут наших літніх співвітчизників, а навіть не компенсує реального зростання цін. При цьому у першочерговому порядку підвищуються малі за розміром пенсії, що спричиняє зрівнялівку між особами з багаторічним трудовим стажем і тими, хто працював нетривалий час. Жебрацькі зарплати та пенсії переважної кількості

громадян спричиняють демотивацію до чесної праці, мінімізацію споживання. Мандрівки, нехай і дешеві, не кажучи вже про обіцяну “каву у Відні на сніданок”, відпочинок на морі, санаторно-курортне лікування і пристойне житло стали недосяжними навіть для представників середнього класу, прошарок якого наразі зведений до мінімуму.

На зниження добробуту також впливає інтенсивне вимивання коштів із домогосподарств на оплату комунальних послуг, води та енергоресурсів. За 5 років витрати населення на оплату житла, комунальних продуктів і послуг (без врахування вартості електроенергії, гарячої води, газу) виросли у 1,7 рази: у 2013 р. їх частка у сукупних витратах домогосподарств складала 8,0%, а у 2018 р. – 13,9% [1, с. 90].

Після 2014 р. відбувається щорічне масштабне підвищення цін і тарифів для населення. Лише за період 2015-2018 рр. за даними аналітичного центру “DIXI Group” вони зросли: на електроенергію майже в 4 рази, на природний газ – у 6,6, на гарячу воду та опалення – у 3,6 рази [2, с. 4]. Через неспроможність споживачів вчасно та в повному обсязі сплачувати вартість цих послуг виникла величезна кількість домогосподарств, що потрапили в число боржників, яких в урядових документах та статистичній звітності називають “порушниками платіжної дисципліни”, вважаючи винними у заборгованості. Влада бачить вихід із цієї ганебної ситуації не у підвищенні зарплат і пенсій, а у виплаті житлових субсидій, які по суті стали засобом бюджетного фінансування необґрунтованих і у багато разів завищених вимог компаній–енергетичних монополістів та їх посередників. У результаті сумарна заборгованість за ці послуги перевищила 1,5 млрд. дол. США, а субсидії отримує понад 30-40% всіх сімей. Фактичний перехід до платної медицини, дорожнеча на ринку ліків, що особливо болісно відображається на людях старших вікових категорій (знову ж пенсіонерів), значно погіршує соціальне становище населення.

Неспроможність забезпечити чесною працею належне існування у молодості та гідну старість підштовхує активну частку населення до переходу в тіньову економіку та на пошуки кращої долі за кордоном. У результаті, досягли величезних масштабів тіньова зайнятість та зовнішня трудова міграція, що поряд із скороченням населення працездатного віку посилює кризу у сфері зайнятості. Постійно падає чисельність зайнятого населення та рівень зайнятості, зокрема кількість зайнятих осіб віком 15–70 років у 2018 р. відносно 2014 р. скоротилася на 1,7 млн. осіб, або на 9,5% (Наведено без урахування

тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та непідконтрольної частини Донецької і Луганської областей); середньооблікова кількість штатних працівників зменшилася з 9,0 до 7,7 млн. осіб, або на 14,5% [1, с.51, 62].

Однією із вагомих причин глибокої соціальної кризи є відсторонення інститутів громадянського суспільства від участі у розв'язанні проблем у цій сфері. Діюча модель соціального діалогу в Україні базується на уявленнях минулої епохи, коли оптимальною вважалася взаємодія соціальних сил лише на ринку праці за участю представників найманих працівників, роботодавців та уряду. Але навіть ця практика мала багато проблем, головною з яких було обмеження участі найманих працівників у прийнятті рішень.

Як справедливо зазначалося у Програмі гідної праці Міжнародної організації праці (МОП) для України на 2016-2019 рр., державні органи та роботодавці, як правило, самостійно, без участі найманих працівників та їх представницьких організацій, визначають зміст рішень, а якщо консультації й проводять, то суто формально [3, с.8]. Прикладами подібної поведінки влади є прийняття рішень про так звану пенсійну реформу у 2014-2015 рр., безглузді реорганізації Міністерства соціальної політики, Державної служби зайнятості, покладання повноважень органу соціального діалогу – правління фонду соціального страхування на випадок безробіття на Мінфін і Мінсоцполітики. Профспілки та організації роботодавців не тільки не брали участі у підготовці цих та інших рішень, а й не погоджували їх.

В органах соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівнях переважає державна сторона. Про це свідчить порядок формування Національної тристоронньої соціально-економічної ради, яка фактично не є самостійною, незалежною інституцією, оскільки утворюється Президентом України, який до того ж призначає склад її робочого органу – секретаріату. Те ж саме стосується відповідних територіальних рад, які формуються обласними державними адміністраціями. А суспільство в обличчі чисельних громадських організацій фактично не бере участі у розробці соціально-економічної політиці. До вирішення суспільно значущих справ, формування соціальної політики залучаються лише ті організації, що довели свою лояльність до влади та її дій.

Водночас в Європі набуває обертів підхід до соціального діалогу, який ми називаємо широким. Він передбачає розширення кола суб'єктів за рахунок включення представників множини громадських організацій, державних та недержавних інститутів. Але відношення МОП до цієї проблеми не є однозначним. З одного боку, вона

підтримує “бажання громадськості брати участь і робити свій внесок”, з другого боку, стурбована тим, що залучення різноманітних організацій, які репрезентують інтереси територіальних і гуманітарних утворень, молодіжного, пацифістського, жіночого, “зеленого” і т.п. рухів, створює проблему нерепрезентативності механізмів” [4, с. 12].

Незважаючи на це, на думку автора, сучасний етап цивілізаційного розвитку, кричущі проблеми у соціальній сфері вимагають від України саме широкого підходу до визначення предметно-суб’єктного поля соціального діалогу та кола його учасників. Тобто, йдеться про застосування інституту соціального діалогу для розв’язання проблем у медицині, житлово-комунальному господарстві, ціноутворенні на енергоносії, пенсійному забезпеченні і т.п.

Заслуговує на увагу проблема включення в процес соціального діалогу не лише малих підприємств і самозайнятих громадян, а й громадських організацій, що відображають інтереси різних категорій і верств населення. Тобто, органів соціального діалогу національного масштабу може бути декілька, кожен з яких опікуватиметься певною соціальною проблемою. З врахуванням відсутності на багатьох підприємствах профспілкових організацій, тенденції на різке скорочення їх кількісного складу інтереси найманих працівників в органах соціального діалогу мають представляти також непрофспілкові організації та уповноважені представники трудових колективів, які можуть не бути членами цих колективів.

У цьому зв’язку у законодавство слід внести відповідні положення, зокрема спрямовані на забезпечення участі в органах соціального діалогу представників екологічних, правозахисних, ветеранських, жіночих, молодіжних, релігійних та інших легалізованих громадських організацій. Важливо, щоб широкий підхід до організації соціального діалогу в контексті подолання кризи в соціальній сфері проявлявся не лише у можливості партнерів брати участь у постійних і вільних дискусіях (що, безперечно, є дуже важливим). Його метою та результатом мають стати позитивні зміни перш за все в соціальній сфері, реальні кроки на шляху до гідної праці, зростання добробуту населення.

Список літературних джерел

1. Статистичний щорічник України за 2018 рік. /за ред. І.Є. Вернера. – К.: Державна служба статистики, 2019. 481 с.
2. Енергетична бідність в Україні: огляд чинників та інструментів державної політики: Аналітична записка політичного центру DIXI Group, 2019. 20с. URL: https://www.energetichna_bidnist_weg_upd_rn1.pdf
3. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. URL :

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.

4. Соціальний діалог: Доклад Міжнародного Бюро праці на 102 сесії Міжнародної конференції конференції труда. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_210128.pdf.

Непевна Богдана Олегівна, бакалавр
Лазорко Максим Ігорович, бакалавр
 Львівський національний університет
 імені Івана Франка

Науковий керівник – к.т.н., доцент Фірман В.М.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

В період кризового стану економіки та стрімкого розвитку конкуренції, більшість вітчизняних підприємств, борючись за виживання, першочерговими завданнями визнають такі як: виплату зарплати працівникам і внесення чергових платежів, розглядаючи поліпшення умов і охорони праці, як вторинне [2]. Така негативна тенденція у діяльності більшість підприємств пояснюється значною кількістю об'єктивних і суб'єктивних причин, для того, щоб хоч якось виправдати свої дії перед суспільством (рис. 1) [2].

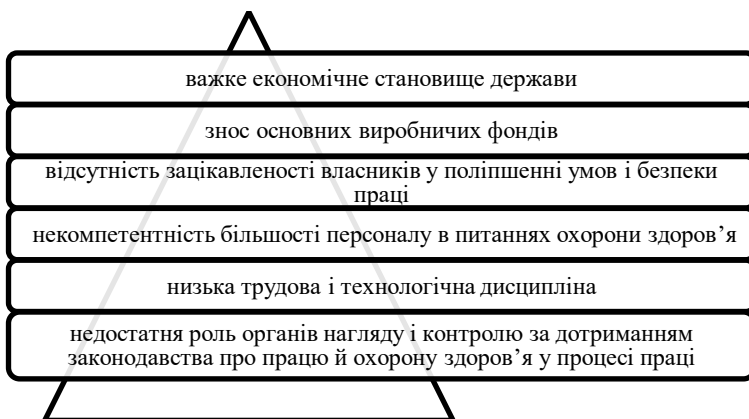


Рис. 1. Причини недостатнього рівня охорони праці на підприємствах

Однак основним недоліком, все таки залишається неефективність державного управління охороною праці, що як наслідок породжує потребу у вивченні сучасних проблем управління. Дослідженням даної теми займалися такі вітчизняні і закордонні вчені як: М. П. Гандзюк, Є. О. Геврик, Г. Г. Гогіташвілі, В. Ц. Жидецький, П. О. Ізуїта, Л. П. Керб, З. М. Яремко та ін., проте попри велику кількість робіт присвячених цій темі, окремі її аспекти недостатньо розроблені й висвітлені, а тому потребують подальшого вивчення. [3].

Варто зазначити те, що в Україні рівень державного керування перебуває не на такому рівні як хотілося б. Підтвердженням цього є проведене анонімне опитування “Як ви оцінюєте рівень державного управління охороною праці в Україні” серед студентів та викладачів. Більшість учасників проголосували за низький рівень, спираючись при цьому на факти виробничих травм, аварій та професійних захворювань.

На другому місці – задовільний рівень керування, і тільки 2% проголосували, що державне управління охороною праці в Україні функціонує на належному рівні і не потребує подальших змін (рис.2) [4].



Рис. 2. Результати проведеного опитування

Проведене дослідження свідчить про низький рівень довіри суспільства до діяльності органів виконавчої влади, а особливо їхньої роботи у сфері охорони праці, що підтверджується значною кількістю різних доказів з якими і справді важко не погодитися.

Найголовнішими з них є значна кількість виробничих травм, аварій

та професійних захворювань. Так за 9 місяців 2019 року зареєстровано 3270 (з них 286 – смертельно) потерпілих від нещасних випадків на виробництві, на яких складено акти за формою Н-1, пов'язані з виробництвом (табл.1.) [5]

Варто також зазначити, що значно збільшилась кількість нещасних випадків із смертельним наслідком у: Київській області – на 14 випадків, або у 3,3 рази (з 6 до 20), Волинській області – на 7 випадків, або у 2 рази (з 7 до 14), Миколаївській та Харківській областях – на 6 випадків, або у 1,8 рази (з 8 до 14) та у 2 рази (з 6 до 12), а саме на таких підприємствах, як: ПрАТ ДТЕК “Павлоградвугілля” (127 нещасних випадків) Дніпропетровська область, ПАТ “Шахтоуправління “Покровське” (29) Донецька область, ТОВ “ДТЕК “Добропіллявугілля” (26) Донецька область, підприємство з іноземними інвестиціями “МАКДОНАЛЬДЗ ЮКРЕЙН ЛТД” (24) м. Київ. [2]

Таблиця 1

Порівняльна характеристика виробничого травматизму та професійних захворювань за 9 місяців 2018 та 2019 рр.

Показники	2018	2019
Кількість нещасних випадків	3070	3270
Кількість смертельно травмованих, осіб	260	286
Кількість професійних захворювань, осіб	1314	1662

Як видно з таблиці, рівень виробничого травматизму та професійних захворювань в Україні за період 9 місяців 2018-2019 рр. досить високий, що вказує на значні проблеми державного управління охороною праці, які потребують швидкого вирішення. Основною з них є те, що виконавча влада встановила мораторій для контролюючих органів щодо дотримання належних умов праці та ще з однієї причини: нібито подібні перевірки створюють тиск на бізнес.[3]

Хіба це вирішення проблеми? Ні. Замість того, щоб створити штрафи за недотримання встановлених вимог охорони праці, для стимулювання підприємств, держава просто тікає. Адже легке втекти, ніж взяти на себе відповідальність. Який приклад держава подає підприємствам? Точно не позитивний.

Ще однією вагомою проблемою є неповна відповідність нормативних актів України про охорону праці [1] сучасним вимогам та законодавству Європейського Союзу, що значно погіршує рівень державного управління на світовому рівні, а саме сьогодні коли головною ціллю нашої країни є вступ до ЄС [4].

Значним недоліком також є недостатній комплекс заходів щодо державної політики та забезпечення нормативними актами в галузі

охорони праці, який призводить до того, що суб'єкти економіки можуть частково уникати встановлених вимог, виправдовуючись при цьому відсутністю загальноприйнятих стандартів. Серед проблемних питань державного управління охороною праці подано на рис. 3.

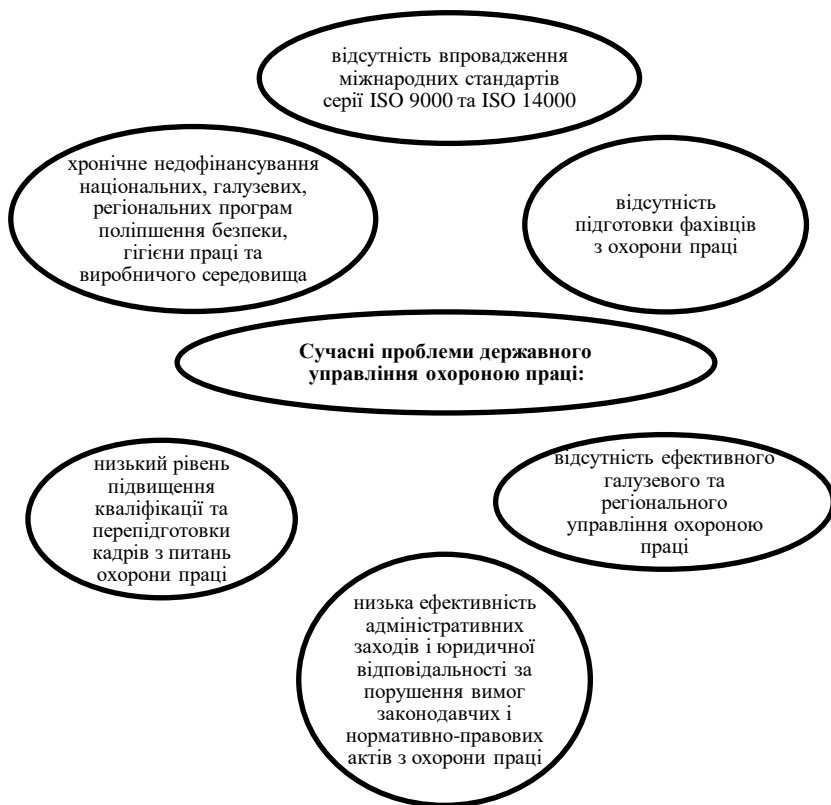


Рис. 3. Сучасні проблеми державного управління охороною праці

Отже, зважаючи на певні проблеми, можна сказати, що рівень державного управління охороною праці в Україні є недостатній, і потребує найскорішого реформування. Досягнення цієї мети вимагає від органів державної влади та місцевого самоврядування створення подальших реформ та формування ефективних заходів щодо вирішення існуючих недоліків. Основні з них подано на рис. 4.



Рис. 4. Основні заходи реформування державного управління охороною праці

Список літературних джерел

1. Закон України “Про охорону працю” від 14.10.92 № 2695-ХІІ(зі змінами і доповненнями).
2. Гандзюк М. П. Основи охорони праці : підручник [Електронний ресурс]/ М. П. Гандзюк, Є. П. Желібо, М. О. Халімовський ; за ред. М. П. Гандзюка. – 5-е вид. – К. : Каравела, 2011. – 384 с.
3. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці : підручник [Електронний ресурс] / В. Ц. Жи децький, В. С. Джигирей, О. В. Мельников. – 5-те вид., доп. – Львів : Афіша, 2000. – 350 с.
4. Керб Л. П. Основи охорони праці : навч. посібник. – Вид. 2-ге, без змін [Електронний ресурс] / Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2006. – 216 с.
5. Оперативна інформація щодо кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Режим доступу: <http://www.social.org.ua/view/2868>

Наполов Богдан Григорович, магістр
Дніпровський державний технічний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент Шепель Н.Г.

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЮ СКЛАДОВОЮ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ МІСТА

Економіка України, яка десятиліттями формувалася без урахування об'єктивних потреб та інтересів її народу, належної оцінки екологічних можливостей окремих регіонів, стала однією з екологічно "найбрудніших", перенасичена хімічними, металургійними, гірничорудними виробництвами із застарілими технологіями. Абсолютна більшість промислових підприємств пов'язані головним чином з видобутком корисних копалин та початковими стадіями переробки сировини, тобто є нерентабельними, обтяжливими і забруднюючими.

Через нехтування об'єктивними законами розвитку і відтворення природно-ресурсного потенціалу держави в Україні виникла загрозна екологічна ситуація. Сучасне антропогенне і техногенне навантаження на навколишнє природне середовище в Україні у кілька разів перевищує відповідні показники у розвинутих країнах світу [1].

Нестабільність економічних процесів, залучення у процес виробництва неконтрольованої кількості ресурсів є одними з причин погіршення стану навколишнього природного середовища та умов життя людини, тому на часі створення передумов для переходу до нового рівня ресурсного споживання, який передбачає запровадження ефективних засобів із ресурсозбереження шляхом застосування як ринкових важелів, так і державного регулювання використання природних ресурсів.

Екологічна проблема – одна з найважливіших проблем людства. Від вирішення цієї проблеми залежить майбутнє усієї планети. У ХХІ столітті мають бути вироблені нові етичні норми, в основу яких покладені екологічні цінності. Основною стратегією поведінки людини в біосфері повинна стати екологічна культура, принципи якої – повага до всього живого, повага до природи, тобто до біосфери та її складових компонентів. Людина повинна відмовитися від споживацького ставлення до природи і стати на шлях проповідування філософії взаємозв'язку в природі всього живого і неживого. Тільки такий підхід може забезпечити гармонійний співрозвиток людини і природи [2].

Базуючись на концепції всеохоплюючої системи міжнародної (глобальної) безпеки екологічна безпека є органічною частиною і

ключовим компонентом даної системи. Оскільки наразі екологічна небезпека має прояви як на глобальному, так і на місцевому рівні життєдіяльності людини – у системі національної безпеки України екологічна безпека становиться пріоритетним напрямом розвитку.

Це обумовлено тим, що, будучи найважливішою складовою національної безпеки, екологічна – вплетена в особисту безпеку людини її екобезпеки. А останнє випливає із природного права людини на безпеку життя і обов'язку держави забезпечити безпечно для її життя і здоров'я навколишнє природне середовище належними і достатніми засобами. Тому всі інші види національної безпеки вимагають максимальної “екологізації” [3, с. 7].

Для реалізації функцій управління екологічною безпекою міста повинна бути створена відповідна система управління станом екосистеми, яка має координувати діяльність всіх структур, що мають відношення до екологічної безпеки міста.

Крім того, має відбуватися поширення екологічних принципів та підходів на всі сфери життєдіяльності людського суспільства: культуру, науку, виробництво та соціальні явища. Передусім це стосується запровадження екологічної освіти та виховання для формування екологічно свідомого ставлення до навколишнього природного середовища, встановлення гармонійних зв'язків між природою та антропогенною діяльністю [4, с. 125].

Для зниження гострих техногенних небезпек необхідно, насамперед, максимально точно оцінити техногенні загрози. Для цього необхідно оптимізувати та уніфікувати відповідну систему моніторингу, створити універсальну інформаційну базу, доступну для відповідних органів та громадськості, підготувати висококваліфікованих спеціалістів у сфері безпеки.

При вирішенні еколого-економічних проблем міста слід враховувати, що одним із головних джерел забруднення навколишнього природного середовища є промислові підприємства. Інструментом більш ефективно і результативно впливати на стан довкілля для них є екологічний менеджмент.

Екологічний менеджмент – це система, за допомогою якої здійснюється управління тими видами діяльності підприємств, які завдають або потенційно можуть завдати шкоди навколишньому середовищу; це тип управління, принципово орієнтований на формування й розвиток екологічного виробництва й екологічної культури життєдіяльності людини, який побудований на соціально-економічному й соціально-психологічному мотивуванні гармонії взаємин людини з природою [5].

Пошук оптимальних з екологічної точки зору виробничих рішень приводить до технологічного оновлення виробничих процесів, а також до появи інноваційних, тобто якісно нових, продуктів [5]. Впровадження у виробництво маловідходних ресурсозберігаючих технологій, високоефективних систем очищення та переробки відходів забезпечить скорочення викидів забруднюючих речовин у довкілля та підвищення ефективності використання природних ресурсів.

Завдяки екологічному менеджменту вироблення продукції, що підлягає вторинній переробці, скорочення обсягу викидів шкідливих речовин можна значно економити як ресурси так і витрати підприємства. Існує також безпосередній зв'язок між дотриманням принципів екологічної політики й екологічного менеджменту та покращанням якості продукції, асоціюючи її відповідність екологічним стандартам. Більше того, впровадження системи екологічного менеджменту може відкрити можливості розширення ринків збуту продукції і приваблення нових споживачів, які вимагають від виробників екологічно безпечної продукції та послуг.

Управління еколого-економічними процесами повинно передбачати гармонізацію екологічних та економічних цілей підприємства шляхом вибору оптимальної екологічної стратегії.

Реалізація цих напрямків забезпечується відповідним організаційно-економічним механізмом який має виконувати такі функції як: аналіз внутрішніх та зовнішніх загроз екологічній безпеці суб'єктів господарювання; формування технічних, організаційних та економічних умов забезпечення екологічної безпеки підприємства, міста; мінімізація техногенного впливу виробничо-господарської діяльності на стан навколишнього природного середовища за рахунок впровадження екологічно безпечних технологій виробництва; моніторинг рівня екологічної безпеки на підприємстві та території його розташування. Основними елементами механізму забезпечення екологічної безпеки на господарському рівні є нормативно-правовий, адміністративно-організаційний, економічний механізми та їх інформаційне забезпечення.

Дотримання зазначених умов та використання відповідних способів та методів у процесі реалізації екологічної політики, спрямованої на вирішення значної кількості екологічних проблем різного рівня складності та в умовах вкрай обмежених ресурсів, доступних для їх вирішення, цілком можуть стати дієвими й результативними в практичному застосуванні.

Покращення рівня якості довкілля є головною вимогою для сучасного розвитку суспільства. Вирішення еколого-економічних

проблем стає одним із першочергових завдань на шляху розвитку української економіки, її інтеграції у світовий економічний простір.

Список літературних джерел

1. Про основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року: Закон України від 21.12.2010 № 2818-VI. URL : <http://www.zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 11.09.2019).

2. Екологічна складова національної безпеки : основні показники і шляхи їх досягнення: Аналітична доповідь. Національний інститут стратегічних досліджень при Президенті України. URL: <http://www.niss.gov.ua/> (дата звернення 14.10.2019).

3. Балюк Г.І. Правові аспекти забезпечення ядерної та радіаційної (радіоекологічної) безпеки в Україні. К., 1997. 196 с.

4. Іванова Т.В. Екологізація природокористування та політика ресурсозбереження в сучасних умовах. Економіка та держава. 2011. № 4. С. 123–125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2011_4_37 (дата звернення 18.10.2019).

5. Мартиненко В.О. Екологічний менеджмент як новий ефективний метод управління виробництвом URL: <http://www.stationline.org.ua/index.php/pravo/28/981-ekologichnijmenedzhment-yak-novij-efektivnij-metod-upravlinnya-virobnictvom.html> (дата звернення 06.11.2019).

Ватагович Михайло Іванович, здобувач
кафедри податків і фіскальної політики,
Тернопільський національний економічний університет
Науковий керівник – д.е.н., професор Крисоватий А.І.

СТРАТЕГІЯ ФОРМУВАННЯ ФІСКАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДТРИМКИ ВИРОБНИКІВ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ

Застосування фіскальних інструментів підтримки виробників в Україні впродовж багатьох років було недостатньо ефективним та мало багато недоліків системного характеру. Це є підставою до суттєвого оновлення фіскального механізму підтримки виробників з урахуванням як бажаних векторів розвитку реального сектора вітчизняної економіки, так і євроінтеграційних прагнень та завдань.

Вважаємо, що формування такого механізму повинно відбуватись на засадах стратегічного підходу. А основою стратегії формування фіскального механізму підтримки мають бути теоретичні положення та наукові розробки із проблематики розробки стратегії, зокрема економічної стратегії держави. Стратегія формування фіскального

механізму підтримки виробників в Україні, як і економічна стратегія, є цілісною системою дій суб'єкта, спрямованою на реалізацію визначеної мети та досягнення обраних пріоритетів, виконання поставлених завдань з урахуванням комплексу впливів багатьох факторів і наявних обмежень та ризиків.

Стратегія має базуватись на результатах ґрунтового аналізу поточного стану, ризиків і суперечностей надання підтримки виробникам й передбачати визначення альтернатив і постановку цілей, встановлення критеріїв ефективності, корисності окремих заходів й способів контролю за їх реалізацією тощо.

При цьому, найбільш складним завданням є забезпечення адекватності сформованої стратегії наявним умовам та інституційному середовищу, в яких відбуватиметься подальше функціонування механізму, особливо враховуючи високий рівень динамізму соціально-економічних процесів під впливом глобалізації та інформатизації [1, с. 16-21].

Стосовно стратегії формування фіскального механізму підтримки виробників це означає, що у цьому процесі мають однаково враховуватись як сучасні міжнародні тенденції надання державної допомоги суб'єктам господарювання та майбутні вектори реформ і перетворень у зазначеній сфері, недоліки в застосуванні фіскальних інструментів підтримки виробників в Україні та задекларовані пріоритети розвитку економіки, так і міжнародні зобов'язання України щодо державної допомоги, тенденції економічного розвитку України та країн світу.

Стратегія формування фіскального механізму підтримки виробників в Україні передбачає поетапне вирішення певного переліку взаємопов'язаних завдань. Першочерговим етапом є аналіз стану та ефективності надання державної підтримки виробникам в Україні. А потім, на його підставі, – визначення вичерпного переліку недоліків у наданні підтримки виробникам, способів їх усунення та чітке формулювання пріоритетів подальшого застосування фіскальних інструментів підтримки.

Під час визначення пріоритетів мають бути враховані проблеми, які стримують ефективний розвиток реального сектора економіки. Зокрема, результати наукових досліджень вказують на наявність таких системних проблем як: високий рівень зносу основних засобів; вкрай низький рівень інвестицій у сферу виробництва; відсутність дієвих стимулів для інноваційної діяльності, що зумовлює низький рівень інноваційної активності підприємств; висока енергоємність, нерациональне енергоспоживання та низькі екологічні характеристики

низки виробництв реального сектору економіки, недостатнє використання потенціалу екологічно чистих відновлюваних джерел енергії; посилення залежності економіки України від коливань кон'юнктури світових ринків та економічної політики інших країн з огляду на спеціалізацію на експорт сировини та низькотехнологічної продукції [2, с. 139-140].

Тому пріоритетами у наданні державної підтримки виробникам в Україні має стати подолання проблем розвитку реального сектора економіки, забезпечення його модернізації, підвищення технічного рівня й енергоефективності виробництва, а також подальшого його розвитку на засадах інноваційності. Щодо підтримки виробників сфери промисловості ключовим пріоритетом має стати підтримка впровадження Індустрії 4.0. Відмітимо, що окремі країни ЄС вже запустили власні програми розвитку Індустрії 4.0.

У 2015 р. було презентовано Стратегію єдиного цифрового ринку для Європи, яка, зокрема, має стимулювати використання нових технологій і перехід до Індустрії 4.0. На відміну від країн Євросоюзу, в Україні сьогодні відсутні стратегічні документи, в яких визначено цілісні підходи до розвитку Індустрії 4.0 [3], що актуалізує доцільність впровадження заходів у цьому напрямі.

Наступним етапом є узгодження пріоритетів надання підтримки виробникам із пріоритетами розвитку економіки України в цілому та окремих її секторів зокрема. Доцільність останнього впливає із того, що з одного боку – фіскальний механізм підтримки виробників є підсистемою фіскального механізму держави та підсистемою шостого рівня економічного механізму, з іншого – відсутність у стратегічних документах чітко прописаних та узгоджених належним чином усіх аспектів державної підтримки виробників негативно позначається на ефективності її надання.

Зокрема, аналіз відображення законодавства про держдопомогу суб'єктам господарювання в окремих стратегічних документах України показав, що із 20 документів лише 4 містять згадку про державну допомогу. При цьому лише один з них передбачає надання державної допомоги [4, с. 28-29].

Вважаємо, що пріоритети надання державної підтримки виробникам повинні насамперед бути узгоджені із такими документами як Стратегія розвитку України, Програма діяльності Кабінету Міністрів України, Стратегія розвитку промисловості, Стратегія розвитку аграрного сектору економіки тощо.

В свою чергу, фіскальний механізм підтримки виробників повинен відповідати нормам законодавства у сфері надання державної

допомоги суб'єктам господарювання. У найближчій перспективі варто було б прийняти окремий документ, який би чітко окреслював узгоджені з іншими програмами стратегічні пріоритети надання державної підтримки виробникам в Україні, а також інструменти та методи, ключові показники ефективності, необхідні ресурси, форми контролю тощо.

Подальшим етапом повинно стати формування переліку фіскальних інструментів підтримки, використання яких дасть змогу досягти обраних пріоритетів. У цьому процесі важливим є врахування як переваг застосування окремих інструментів, їх дієвості в певних умовах та фінансових можливостей держави щодо їх використання, так і обмежень їх впровадження в Україні. При цьому вкрай важливим є питання узгодження окремих інструментів із міжнародними зобов'язаннями України в рамках СОТ та ЄС.

У зв'язку з цим слід чітко визначити базові вимоги до надання підтримки виробникам та очікувані результати. У цьому контексті слухними є рекомендації дослідників, які полягають у тому, що використання окремих інструментів перш за все повинно сприяти загальному покращенню правил гри, конкурентного середовища для всіх суб'єктів господарювання, а з огляду на обмеженість бюджетних ресурсів, впровадження нових податкових і бюджетних інструментів підтримки виробників повинно бути адресним й надаватись на чітко визначений обмежений період часу [3].

Наступними етапами стратегії формування фіскального механізму підтримки виробників в Україні є розробка детального плану практичного впровадження механізму, контролю за реалізацією заходів й оцінка їх ефективності. Одним із інструментів послідовності формування механізму фіскальної підтримки виробників в Україні та контролю за його реалізацією на практиці може стати розробка дорожньої карти.

Список літературних джерел

1. Жаліло Я. А. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави: монографія. К.: НСД, 2009. 336 с.
2. Собкевич О.В. Проблеми реального сектора економіки України у контексті економічної безпеки держави. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Випуск 15. с. 136-141.
3. Кравчук В., Ангел Є. Яка промислова політика потрібна Україні для переходу до Індустрії 4.0? *Дзеркало тижня*. Випуск № 13. 6-12 квітня. URL: https://dt.ua/macrolevel/yaka-promislova-politika-potribna-ukrayini-dlya-perehodu-do-industriyi-4-0-307765_.html/ (дата звернення: 14.11.2019)
4. Кулик О. Система державної допомоги в Україні: як європейські вимоги можуть зробити її більш ефективною. К., 2019. 58 с.

Рябець Катерина Анатоліївна, к.ю.н., доцент,
доцент кафедри управління,
Київський університет імені Бориса Грінченка

РЕЗУЛЬТАТИ І АНАЛІЗ ЕКСПЕРТНОГО ОПИТУВАННЯ ЩОДО ПРІОРИТЕТІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКО- ПРАВОВИХ ЗАСАД ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ГАЛУЗІ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

Ефективність вдосконалення політико-правових засад публічного управління в галузі водного господарства напряму залежить від правильно визначених пріоритетів. Для здійснення зазначеного процесу доцільно врахувати думку фахівців сфери публічного управління.

З урахуванням викладеного нами було проведено експертне опитування, за мету якого поставлено отримання узагальненої думки фахівців щодо сучасного стану базових засад політико-правового механізму публічного управління в галузі водного господарства України та пріоритетних шляхів їх удосконалення.

Групу експертів проведеного опитування склали особи, які перебувають на посадах державної служби та в органах місцевого самоврядування. Загальна кількість опитаних становить 100 осіб. Із них: 52 % – державні службовці, 48 % – посадові особи органів місцевого самоврядування.

Якісна характеристика респондентів державних службовців представлена наступним чином: 1,92 % осіб мають категорію “А”; 42,31 % – категорію “Б”; 55,77 % – категорію “В”; із респондентів посадових осіб органів місцевого самоврядування категорію “4” мають 10,42 %; категорію “5” – 22,91 %; категорію “6” – 29,17 %; категорію “7” – 37,50 %. Практичний досвід респондентів у сфері публічного управління підтверджується стажем роботи на посадах державної служби та в органах місцевого самоврядування терміном від 1 до 5 років у 54 % респондентів та терміном більше 5 років у 46 % респондентів.

У процесі анкетування респондентам було поставлено питання щодо визначення пріоритетності чинників функціонального забезпечення публічного управління у водному господарстві України.

Респонденти визначили наступну пріоритетність чинників: пріоритет 1 – 0 % технічний; 60 % адміністративний; 23 % політико-правовий; 17 % фінансово-економічний; 0 % ідеологічний; пріоритет 2 – 1 % технічний; 25 % адміністративний; 44 % політико-правовий; 28 % фінансово-економічний; 2 % ідеологічний; пріоритет 3 – 12 %

технічний; 13 % адміністративний; 24 % політико-правовий; 34 % фінансово-економічний; 17 % ідеологічний; пріоритет 4 – 26 % технічний; 2 % адміністративний; 9 % політико-правовий; 19 % фінансово-економічний; 44 % ідеологічний; пріоритет 5 – 61 % технічний; 0 % адміністративний; 0 % політико-правовий; 2 % фінансово-економічний; 37 % ідеологічний.

Визначення експертами у функціонуванні публічного управління водним господарством адміністративного чинника пріоритетом № 1 вважаємо доцільним, оскільки він є внутрішнім стрижнем, спрямовуючим початком його організації.

Враховуючи основоположне значення загальних принципів у реалізації публічного управління водним господарством, доцільним визнано з'ясування експертної думки щодо їх кола та ступеня відповідності сучасному публічному управлінню України.

Засобом отримання індивідуальних експертних думок щодо кола загальних принципів публічного управління було обрано інтерв'ювання. Результатом його проведення є система наступних принципів: відкритість, прозорість, демократизм, законність, самоорганізація, залучення громадянського суспільства, гласність, плюралізм, верховенство права, об'єктивність.

Варто відзначити, що авторська думка співпала з експертною щодо визначення таких загальних принципів публічного управління, як законність, демократизм, об'єктивність. У свою чергу, сутність названих експертами принципів відкритості, прозорості, залучення громадянського суспільства, гласності нами була вкладена у зміст принципу публічності. На противагу експертам до кола принципів публічного управління ми віднесли: принципи пріоритету прав людини і громадянина, а також соціальної спрямованості, які значно посилюють дію принципу демократизму; принцип ефективності, який забезпечує отримання результату; принцип поєднання централізації та децентралізації влади, який допомагає інтегрувати вітчизняне публічне управління у європейський публічний, соціально-економічний та цивілізаційний простір.

З урахуванням результатів співставлення зазначених вище експертних та авторських думок необхідно зробити висновок про незначні їх розбіжності. У процесі здійснення анкетування перед респондентами було поставлено оціночне запитання (шкала від 0 до 5 балів) щодо визначення ступеня відповідності визначених ними загальних принципів сучасному публічному управлінню України.

Опитування показало, що оціночні судження осіб, які перебувають на посадах державної служби та в органах місцевого самоврядування,

щодо ступеня відповідності визначених ними загальних принципів сучасному публічному управлінню України різняться незначно. При цьому, на їх думку, для сучасного публічного управління України найбільш відповідним принципом є самоорганізація (73,2 %), а найменш відповідним – відкритість (52,2 %). Висока експертна оцінка принципу самоорганізації публічного управління є позитивним показником досягнення стратегічних завдань у державі в цілому та у водному господарстві зокрема. Поряд з цим, низька експертна оцінка принципу відкритості є свідченням завуальованості, неналежного рівня інформування громадськості у здійсненні публічного управління, що критично порушує баланс між державною владою та суспільством у цілому.

Для виявлення завдань публічного управління в галузі водного господарства, які є найбільш проблемними, експертам було запропоновано визначити рівень їх реалізації (шкала від 0 до 5 балів).

Відповідно до даних експертного опитування в Україні найвищий рівень реалізації має завдання публічного управління в галузі водного господарства, що полягає у доведенні до відома громадян основ екологічного законодавства та юридичної відповідальності у водній галузі (4,00). Також високі оцінки надані експертами рівню реалізації завдань щодо: модернізації діяльності органів публічного управління в галузі водного господарства (3,93) та забезпечення потреб галузей економіки у водних ресурсах (3,46). Найнижчу експертну оцінку (2,54) отримав рівень реалізації завдання щодо запобігання шкідливій дії вод.

Аналіз зарубіжного досвіду публічного управління в галузі водного господарства є вагомим напрямом пошуку можливих шляхів удосконалення вітчизняного публічного управління водним господарством.

У процесі анкетування перед експертами було поставлено завдання оцінити актуальність впровадження в Україні узагальненого нами зарубіжного досвіду щодо здійснення публічного управління в водному господарстві.

Варто відзначити, що найвищими експертними оцінками підтверджується висунута нами гіпотеза щодо необхідності впровадження в Україні зарубіжного досвіду щодо реалізації публічної політики у сфері охорони та використання водно-болотних угідь (усереднена оцінка – 4,64) та функціонування Державного агентства водно-болотних угідь (усереднена оцінка – 4,75).

Керуючись узагальненими результатами аналізу експертних оцінок, можна зробити висновки про найбільш актуальні політико-правові проблеми публічного управління в галузі водного господарства

України та визначити пріоритетні шляхи удосконалення політико-правових засад публічного управління водним господарством України, а саме:

1. Порівняно низький рівень дотримання принципу відкритості органами публічного управління водним господарством. Одним із шляхів подолання зазначеного є удосконалення порядку надання населенню органами публічного управління інформації про якість питної води шляхом розробки алгоритму відповідних дій.

2. Неналежне виконання органами публічного управління завдання щодо запобігання шкідливій дії вод. Одним із шляхів усунення зазначеного є напрацювання пріоритетних напрямів публічної водної політики щодо запобігання шкідливій дії вод.

3. Недостатнє врахування зарубіжного досвіду у формуванні вітчизняного публічного управління водним господарством. Поряд з цим наразі в Україні високу актуальність має впровадження зарубіжного досвіду щодо реалізації окремої публічної політики у сфері охорони та використання водно-болотних угідь та функціонування Державного агентства водно-болотних угідь.

Жарюк Олена Сергіївна, магістр
Національний технічний університет України
“Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського”
Науковий керівник – к.ф.н. Акімова О.А.

ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ ЩОДО РОЗВИТКУ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Інновації та креативність стали широко вживаними термінами у багатьох державних національних стратегіях розвитку та взагалі є невід’ємною частиною держави в цілому. Політики наголошують, що креативність та незалежне мислення стають все більш важливими для глобальної економіки. Багатовимірність та міжгалузевий характер креативних індустрій означає, що існує неминуча тенденція до розробки державної політики з комплексним підходом для розвитку креативних індустрій, а отже, і креативної економіки. Цей підхід вимагає створення ефективних інституційних механізмів для координації політики у різних структурних відділах, відповідальних за цю сферу.

Варто також окреслити причини сприяння розвитку відносин

державного сектору та креативної економіки:

- високий рівень зайнятості населення, що стає сферою інтересів у політиці ринку праці;

- синергія державного та креативного секторів може бути конкретною ціллю для стратегій розвитку в контексті регіонального планування та розвитку депресивних регіонів;

- безпосередній вплив на соціальні питання в державі, спрямовані на подолання бідності, соціальної напруги серед меншин, молоді та гендерні проблеми.

Існує низка інституційних проблем, які гальмують ефективність взаємодії держави та креативної економіки. Серед основних обмежень:

- недостатня інтеграція культурних цілей в економічну, технологічну та соціальну політику;

- недостатнє розповсюдження політики, законодавства та нормативно-правових актів, пов'язаних з культурною та креативною економікою, для покращення розуміння їх культурної та економічної цінності для всіх відповідних зацікавлених сторін;

- недостатня інституційна спроможність впроваджувати, контролювати та оцінювати політику, стратегію, програми та проекти, що має слабкий результат;

- відсутність зв'язків та мереж між установами.

Тому існує потреба в працюючому та гнучкому інституційному механізмі, який сприятиме розробці та реалізації плану дій, що базується на довгостроковій стратегії розвитку креативної економіки.

Одним з ключових інструментів імплементації ефективної взаємодії державного сектору та креативної економіки є створення національної стратегії розвитку держави, як це вже було здійснено багатьма розвиненими державами (Великобританія, Південна Корея та ін..), та особливо відповідних органів для активізації такої стратегії.

Доцільно запровадити механізм розвитку узгодженої всеохоплюючої політики. Для цього створення Міжвідомчого керівного комітету з питань креативної економіки може бути передбачено як постійний орган, який відіграватиме ключову роль у формуванні державної політики за участю державних службовців усіх відповідних міністерств. Такий комітет також встановив би регулярний діалог (принаймні два рази на рік) з ключовими професійними асоціаціями та установами креативного сектору, щоб краще реагувати на зміни та перспективи креативних індустрій в інтересах держави, а також потреби креаторів.

У створенні подібних установ можна звернутись до досвіду Південної Кореї, в якій вже декілька років функціонує Міністерство

науки, ІКТ та планування майбутнього, яке відіграє ключову роль у координації політики креативної економіки між міністерствами. Міністерство має Бюро з питань політики креативної економіки, яке займається виключно питаннями креативної економіки. Бюро складається з п'яти підрозділів: підрозділ планування креативної економіки, підрозділ фонду креативної економіки, підрозділ планування взаємодії у креативній економіці, підрозділ стратегії майбутнього зростання та відділ сприяння креативній економіці. Завдання міністерства полягають у тому, щоб збільшити ВВП країни, створити нові робочі місця та нові механізми розвитку, які вкрай необхідні для сталого зростання країни. [2, ст. 6]

Крок далі може бути передбачений створенням Центру креативної економіки як платформи для сприяння налагодженню мереж та партнерських стосунків, обміну досвідом, збору та розповсюдження інформації, досліджень та державних стратегій, а також сприяння взаємодії між управлінцями, креативним бізнесом, приватним сектором та науковими колами. Центр був би місцем багатосторонньої зустрічі, де також можна було б проводити семінари, інформувати про діяльність, її потенціал, що буде виступати стимулом до розвитку креативних інновацій у державі. Центр або кілька центрів можуть бути створені на національному, муніципальному або регіональному рівнях. [1, ст. 219]

Отже, можна з впевненістю сказати, що перспективи створення та розвитку відносин державного сектору та креативних індустрій на інституційному рівні мають вагомe місце у майбутньому країни. Звичайно перед державою постають безліч викликів у розбудові інституційних механізмів. Для прийняття ефективних управлінських рішень у цьому питанні потрібно детально проаналізувати вже існуючу ситуацію в Україні, ознайомитись з особливостями досвіду інших країн та адаптувати найкращі ідеї в межах української політики та законодавства.

Список літературних джерел

1. Creative Economy: A Feasible Development Option (2010). URL: https://unctad.org/en/Docs/ditctab20103_en.pdf.
2. UNCTAD: Strengthening The Creative Industries For Development In The Republic of Korea (2017). URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/ditcted2017d4_en.pdf.

Морозова Тетяна Сергіївна, бакалавр
Київський торговельно-економічний університет
Науковий керівник – к.е.н, доцент Гербич Л.А.

ПРОБЛЕМИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ

Протягом III кварталу 2019 року Держфінмоніторингом отримано та оброблено 3 037 867 повідомлень про фінансові операції, що підлягають фінансовому моніторингу.

Слід відмітити, що протягом III кварталу 2019 року кількість отриманих Держфінмоніторингом повідомлень про фінансові операції збільшилась на 12.63 % у порівнянні з аналогічним періодом минулого року. Найбільш активними в системі звітування, в розрізі суб'єктів первинного фінансового моніторингу, є банки, які надсилають основну частину повідомлень про операції, що підлягають фінансовому моніторингу [1].

Незважаючи на те, що в Україні створено систему протидії та запобігання розвитку тіньової економіки, яка відповідає світовим стандартам, ефективність механізмів державного регулювання її функціонування залишається досить низькою [2, с. 15].

Практична відсутність судових вироків за відмивання коштів по справах, порушених за матеріалами Держфінмоніторингу, нівелює діяльність не лише цього органу виконавчої влади, але й усієї системи протидії та запобігання відмиванню коштів, одержаних злочинним шляхом.

Держфінмоніторингом систематично подається до правоохоронних органів значна кількість узагальнених матеріалів щодо таких операцій, проте кількість порушених кримінальних справ, направлених до суду, а також кількість судових вироків з цих питань залишається незначною [3].

Однією з головних проблем глобалізації фінансових ринків є розвиток процесів тінізації економіки. Організовані злочинні угруповання, використовуючи слабкість національних механізмів регулювання фінансової системи, здійснюють операції з переведення та переміщення активів через національні кордони з метою приховування походження джерел, їх власників та механізмів контролю над ними. В таких умовах суттєву шкоду фінансовим установам можуть нанести дії їх клієнтів з сумнівними активами, оскільки вони є джерелом репутаційного та юридичного ризиків. Тому високої актуальності набуває удосконалення методичного і

практичного забезпечення процесу протидії легалізації злочинних доходів з використанням фінансових установ [4, 5].

Вирішення даної наукової проблеми вимагає розвитку та впровадження сучасних інформаційних систем і технологій в процес здійснення фінансового моніторингу. Враховуючи значну кількість фінансових операцій, що проходять через фінансові установи, актуалізується проблема автоматизації процесів фінансового моніторингу.

Значною проблемою залишається недостатня оперативність надходження інформації про фінансові операції від суб'єктів первинного фінансового моніторингу, які не є банками. Головною причиною цього є недосконалість механізмів подання інформації в електронному вигляді та несвоєчасність подання/неподання такої інформації (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість повідомлень, взятих на облік Держфінмоніторингом протягом IV кварталу 2018 року, що подавалися банками та небанківськими установами, в розрізі типів подання

Тип установи	Кількість повідомлень в електронному вигляді	Кількість повідомлень в паперовому вигляді
Банки	2 843 666	-
Небанківські установи	26 294	76

Джерело: складено автором за даними [1]

Запровадження системи подання інформації в електронному вигляді та її нормальної роботи Держфінмоніторингу України суб'єктами первинного фінансового моніторингу, які не є банками, вже на даному етапі має стати стимулом для підвищення загального рівня автоматизації процесів внутрішнього фінансового моніторингу. Інтенсивність фінансового моніторингу як процесу відслідковування джерел походження доходів визначають порогові суми й ознаки проведення обов'язкового й внутрішнього фінансового моніторингу для окремих груп фінансових установ.

За існуючих ознак сумнівності фінансових операцій, які законодавчо визначено для організації внутрішнього фінансового моніторингу, очевидним є складність їх обґрунтування й обрання, оскільки в умовах ринкової економіки фактично неможливим є доведення заплутаного або незвичного характеру фінансової операції чи сукупності пов'язаних між собою фінансових операцій, що не мають очевидного економічного сенсу або очевидної законної мети, а також невідповідності фінансової операції характеру та змісту

діяльності клієнта, без проведення фактичної перевірки наведених даних.

Розвиток інформаційних технологій системи державного фінансового моніторингу потребує вирішення низки проблем, а саме:

- створення правової основи для функціонування системи моніторингу, захисту інтересів громадян та суб'єктів підприємницької діяльності, підвищення відповідальності за порушення їхніх прав;

- створення ефективних систем електронного обміну інформацією між банками, митними та податковими службами, іншими правоохоронними органами державної системи реєстрації транспортних засобів, будівель і споруд, баз даних комунальних платежів тощо;

- вдосконалення систем захисту електронної інформації.

Необхідно відзначити, що в системі державного фінансового моніторингу всі незаконні електронні операції досить легко скануються, контролюються і відслідковуються, що можна вважати додатковою гарантією безпеки.

Отже, впровадження інформаційних технологій сприятиме розвитку та ефективному функціонуванню механізмів державного регулювання процесів протидії розвитку тіньової економіки для успішного ведення державного фінансового моніторингу на базі необхідної актуальної інформації, яка надається в зручному для моніторингу та аналізу вигляді і, при цьому, в реальному масштабі часу. Доступність такої інформації дозволяє як оцінювати поточний стан справ, так і робити прогнози на майбутнє, а отже, приймати більш зважені та обгрунтовані рішення.

Список літературних джерел

1. Статистичні дані щодо отриманих Держфінмоніторингом повідомлень про фінансові операції протягом IV кварталу 2018 року. URL: http://sdfm.gov.ua/content/file/Site_docs/2019/20190123/IVkv_2018ukr.pdf

2. Гришова І.Ю. Научные подходы к методологии выявления элементов теневой деятельности на предприятиях Украины. Вестник Иванковского государственного университета. Серия “Экономика”, 2016. - №1(27). – С.13-18.

3. ЗВІТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ УКРАЇНИ за 2018 рік. URL: http://finmonitoring.in.ua/wp-content/uploads/2019/04/SDFM_AnnualReport_2018.pdf

4. Гришова, І. Ю. Управління ризиками у контексті стратегії антикризового управління [Текст] / І. Ю. Гришова, Т. М. Гнатєва // Український журнал прикладної економіки. – 2016. – Том 1. – № 3. – С. 32-40. – ISSN 2415-8453

5. Кравчук А.О. Тіньові аспекти економіки України в податковому секторі/ А.О. Кравчук // Український журнал прикладної економіки. Тернопільський національний економічний університет. 2016. Том 1. № 3. 79-86 с.

Харченко Карина Олександрівна, бакалавр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., доцент Яковенко І.В.

ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

У сучасному світі спостерігається тенденція до соціалізації напрямків розвитку держави. Адже високорозвинені країни та країни що розвиваються стикнулися зі спільними проблемами, зокрема депопуляцією населення. Розглядаючи нюанси цієї проблеми в Україні беззаперечно варто звернути увагу на сферу охорони здоров'я та зміни, що у ній відбуваються. Адже система реформування медицини в Україні, що активно наразі впроваджується, стикнулася з рядом проблем, які необхідно вирішувати.

Довгоочікувана трансформація в галузі охорони здоров'я в Україні розпочалася у 2014-2015 роках зі створення відповідної законодавчої бази. Етап активного впровадження розпочався у 2018 році, а національне впровадження має бути досягнутим у 2020 році.

Відповідно до змісту документа програма реформування медицини в Україні передбачає зміни в таких напрямках:

- впровадження пакета медичної допомоги гарантованого державою;
- єдиний національний закупник медичних послуг;
- запровадження принципу “гроші ходять за пацієнтом”;
- автономізація постачальників медичної допомоги;
- створення Ради громадського контролю;
- запровадження електронної системи охорон здоров'я;
- прозора закупівля ліків;
- запровадження програми “Доступні ліки”;
- реформування медичної освіти [1,2].

На початку, у Законі “Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення”, передбачалося, що такі види медичної допомоги, як первинна, екстрена і паліативна будуть цілком безкоштовними для населення. Згодом, після наполягань громадськості, в даний список увійшли ще й лікування дітей та обслуговування вагітності, пологів. Стосовно ж інших видів медичної допомоги – вторинна та третинна, було передбачено принцип співоплати.

Однак, через невідповідність вище згаданого принципу співоплати до 49 статті Конституції, така форма оплати не згадується у законі. То

ж, ті послуги, які не увійшли до зазначеної програми, будуть оплачуватись за іншим принципом, який в законі, на жаль, не визначений.

Також КМУ були прийняті супровідні постанови, які збільшили фінансову та управлінську свободу регіонів та медичних закладів. Між отримувачем послуг і надавачем було створено посередника - Національну службу охорони здоров'я України. Таке рішення мало неоднозначну реакцію серед громадськості. Найбільше критики було навколо питання: навіщо створювати окремий від МОЗ ще один орган державної влади? Адже світові рейтинги стверджують, що в цих установах чимало корупції.

Даний орган передбачає запровадження нового механізму фінансування – оплата медичної допомоги буде здійснюватись за фактом її надання. А для цього укладаються договори із медичними закладами щодо можливих обсягів закупівель у них медичних послуг, проте як можна спрогнозувати кількість пацієнтів цього закладу, щоб виділити відповідне фінансування?

Проте основна проблема в іншому. Перший досвід застосування нового методу фінансування показав, що навіть незважаючи на те, що маючи однакову кількість осіб, що підписали декларацію, доходи сімейних лікарів в різних медичних закладах можуть досить суттєво відрізнятись. Виявляється, що на практиці залежність доходів лікаря, від кількості прикріплених пацієнтів, є достатньо опосередкованою, а сам лікар в результаті такої реформи не став розпорядником цих коштів. Саме тому зараз гостро стоїть питання як приблизити лікаря до фінансування. І тут же виникає ще один нюанс: необхідно визначити оптимальну модель первинки – її структуру, організаційно – правовий механізм, функції. Реформа також передбачає, що до кінця 2019 року паперовий документообіг у медичних закладах буде замінено електронним. Тут також є маса “за” і “проти”.

Розглянемо й іншу проблему – задекларована безоплатність всіх послуг на первинному рівні не співвідноситься із коштами, що на це виділяються державою. Адже в умовах нинішнього економічного стану, 370 грн на одну людину не задовольнить попит на аналізи, ЕКГ, денний стаціонар, т.д..

Окремо варто розглянути механізм авансування медичних закладів, адже в умовах відсутності субвенції заклади не зможуть організувати лікувальний процес. В умовах нашого реформування заклад може отримати авансовані кошти, але не на загальних підставах, а “у випадках, встановлених Кабінетом Міністрів України”, та чи не з'явиться тут ручний механізм управління? Також не варто забувати

про можливий ризик відсутності резерву фінансових ресурсів в наших економічних та політичних умовах.

Підсумовуючи викладені думки можна констатувати, що запущена медична реформа тільки почалася, вона має ряд недоліків з якими потрібно боротися. Чимало факторів було упущено на стадії розробки законопроекту, не була прорахована можливість практичного застосування поданих принципів.

Ми рухаємося у правильному напрямку, прагнучи якісно змінити сферу охорони здоров'я - важливий соціальний аспект, який потребує уваги та ґрунтовного підходу. Та це непростий шлях, який кожна держава проходить самостійно і вчиться на своїх помилках. Адже у світі немає жодного прикладу однакових медичних систем, кожна є унікальною.

Список літературних джерел

1. Реформа системи охорони здоров'я: веб-сайт. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/reforma-sistemi-ohoroni-zdorovya>

2. Закон України "Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2168-19> (дата звернення: 10.11.2019).

Вакарова Дарина Олександрівна, бакалавр
Київський національний торговельно-
економічний університет
Науковий керівник – д.е.н., професор Жуковська В.М.

СУДОВА ЖУРНАЛІСТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ВЗАЄМОДІЇ ДВОХ ГІЛОК ВЛАДИ

Судова журналістика – показник демократії у суспільстві. Судові журналісти ставлять перед собою складне завдання, що стосується висвітлення об'єктивної діяльності суду, суддів та функціонування судової гілки влади взагалі. У ХХ столітті шотландський письменник Томас Карлайл вперше вжив термін, яким зазначив, що журналістика становить четверту владу, оскільки журналісти мають авторитет у суспільстві та безпосередній вплив на нього [1]. Журналісти повинні виконувати свою діяльність з урахуванням відчуття рівноваги між висвітленням суспільно значимої інформації та дотриманням закону, у рамках якого їх професійна діяльність не завдасть шкоди учасникам процесу. На жаль, в Україні за весь період незалежності між цими

двома гілками влади виникли певні бар'єри через відсутність спілкування та регламентації взаємодії, що актуалізує цей дослідження питань у цьому напрямку.

Теоретичні та методичні аспекти вирішення проблеми знайшли відображення у дослідженнях таких медіа-юристів, фахівців-юристів: Л.Опришко, Л.Панкратова, М.Буроменський, О.Сердюк, І.Підкуркова тощо. Основною причиною недовіри громадян до судової гілки влади спричинена закритістю судових засідань, у тому числі через небажання давати інтерв'ю з представниками преси. Водночас недовіра суддів часто супроводжується юридичною необізнаністю журналістів предмету дослідження та порушенням правил етичної поведінки [2, с. 7-8]. Як наслідок, це призводить до міграції (в тому числі трудової) населення, а “вакуум недовіри” посилює комплекс меншовартості українців. Таким чином, тисячі громадян виїхали за кордон на постійне місце проживання, оскільки відчували себе юридично незахищеними у державі Україна.

У Законі про “Про судоустрій і статус суддів”, згідно з яким внесені деякі зміни, містяться положення щодо порядку охорони судів та проведення фото- та відеозйомки у судах [2, с. 9]. У контексті цього, у серпні-жовтні 2018 р. було проведено національні опитування Програмою USAID “Нове правосуддя” населення України. За результатами опитування, після критичного падіння рівня довіри до судової влади в 2015 р. спостерігаємо повільну позитивну тенденцію: рівень довіри суспільства до судової влади зріс втричі (рис. 1).

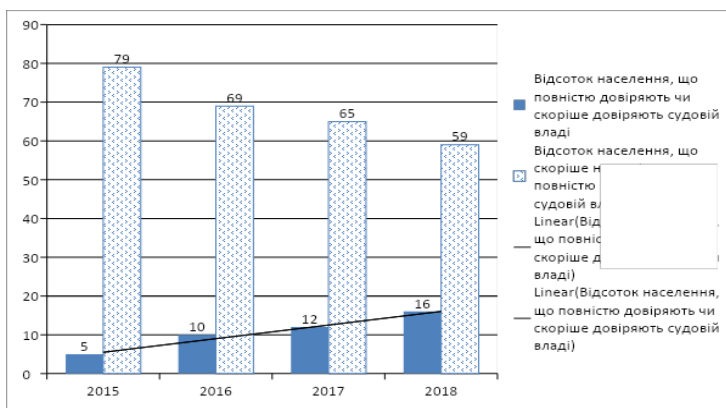


Рис. 1. Результати опитування громадян щодо довіри до судової влади

Джерело: складено на основі [3]

Ключовими факторами даного опитування виявлено:

- Пряма кореляція довіри до судової влади з довірою до інших гілок влади;
- Комунікація судової влади з громадськістю (не лише з користувачами послуг);
- Задоволеність учасників судових проваджень роботою суду.

Таким чином, можна зробити висновок, що коректне висвітлення резонансних процесів підпорядковане діяльності судових журналістів, оскільки від їхньої злагодженої роботи залежить формування думки мільйонів людей. Як показують дані опитування: важливість моделі ефективної взаємодії суду та ЗМІ має колосальне значення для народу України, тим самим створюючи гідні умови для росту довіри.

Список літературних джерел

1. Carlyle, Thomas (19 May 1840). "Lecture V: The Hero as Man of Letters. Johnson, Rousseau, Burns". On Heroes, Hero-Worship, & the Heroic in History. Six Lectures. Reported with emendations and additions (Dent, 1908 ed.). London: James Fraser. p.392. OCLC 2158602 [Електронний ресурс].

2. Опришко Л., Панкратова Л. ОСНОВИ СУДОВОЇ ЖУРНАЛІСТИКИ. Посібн. – К.: 2016. – 152 с. URL: https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2018/05/Courts_and_media_journalists_manual_2016_Ukr1.pdf.

3. Рада суддів України. URL: <http://rsu.gov.ua/ua/news/riven-doviri-suspilstva-do-sudovoi-vladi-v-procesi-reform-zris-vtrici-i-stanovit-16-vidsotkiv>.

Ніколасць Олександра Юріївна, бакалавр
Київський національний торговельно-
економічний університет
*Науковий керівник – д.іст.н., к.е.н.
Доцент Студінський В.А.*

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

У процесі історичного розвитку до складу Української держави увійшли райони, виробнича спеціалізація яких суттєво відрізнялась. Так, унаслідок специфіки економічного районування Російської Федерації, до складу якої певний час входили землі Півдня та Сходу України, на цих українських територіях було зосереджено значну частину промислових підприємств, орієнтованих на вивезення продукції через південні порти. Працівники таких підприємств були певний час тісно інтегровані у існуючі соціальні драбини і пов'язували

своє майбутнє передусім із розвитком важкої промисловості. Це обумовлювало порівняно високий рівень патерналізму та порівняно низький рівень підприємницької активності. Поруч з тим, тривала інтеграція західноукраїнських земель у європейський економічний простір, порівняно тісні зв'язки між виробниками, а також те, що ці території не зачепили довоєнні більшовицький Голодомор-геноцид, примусова колективізація із винищенням переважної більшості підприємців, обумовили поширення і збереження традицій підприємництва. Крім того, кліматичні відмінності та специфіка рельєфу місцевості також вплинула на формування традицій ведення господарства на східноукраїнських та західноукраїнських землях. Такі відмінності обумовили й відмінності здатності територіальних громад самостійно вирішувати нагальні питання за обмеженого втручання центральної влади.

Можливість територіальних громад більш ефективно розпоряджатися наявними ресурсами була переконливо доведена у працях лауреата Нобелівської премії з економіки Е. Остром. Заснована на прагненні територіальних громад прискорити розв'язання певних проблем місцевого рівня ідея "роздержавлення" частини владних повноважень плідно використовується у багатьох провідних країнах світу. А в умовах України реалізація ідеї децентралізації державного управління може розглядатися й як один із елементів подолання негативного впливу радянського минулого, який виражався у надмірній централізації владних повноважень та максимізації патерналізму.

Передача частини завдань і функцій місцевим органам може сприяти розвитку демократії, а також формуванню підвищеного рівня відчуття відповідальності за долю рідного краю. В умовах втрати Україною протягом 2014-2015 рр. близько 25 % промислового потенціалу унаслідок реалізації агресивних планів Російською Федерацією процес децентралізації виявився в українських реаліях вагомим засобом вирішення нагальних проблем на регіональному рівні. Крім того, монетаристська політика держави, яка втілювалася у життя впродовж тривалого часу передбачала й скорочення державних витрат. Тому децентралізація знайшла підтримку й на державному рівні, коли центральна влада перекладала на плечі регіонів проблеми у вирішенні яких не бела зацікавлена або була зацікавлена лише частково.

Такий підхід сприяв суттєвим змінам поселенської структури населення України, коли порівняно невеликі поселення, які не мали важелів для вирішення нагальних економічних проблем, виявилися

приреченими на припинення існування. Тим самим держава скорочувала власні витрати на підтримання існуючої поселенської структури, уживала заходи для укрупнення ряду сільських поселень, а головним чином – обласних та районних центрів, куди значна частина селян була змушена переїжджати у пошуках роботи. Проте частина поселень у сільській місцевості, де були розташовані промислові підприємства, потужні заклади торгівлі чи фермерські господарства отримала можливість модернізувати транспортну інфраструктуру, систему надання комунальних послуг, приваблюючи населення з інших місць. Фактично багато в чому децентралізація дозволила уникнути підвищення соціальної напруженості у суспільстві унаслідок масштабного скорочення державних видатків на утримання дотаційних підприємств, що надавали комунальні послуги, утримання частини транспортних шляхів сполучення, які вели до малонаселених сільських поселень тощо.

Водночас до 2014 р. в Україні так і не були сформовані рівноправні партнерські відносини між центром і регіонами. Інтереси регіонів тривалий час розглядалися лише як похідна від інтересів Центру, що на практиці проявлялося через нагромадження на місцях і в регіонах “критичної маси” невирішених питань повсякденного життя при відсутності повноважень та ресурсів місцевого самоврядування, необхідних для їх вирішення. Інституційний розрив гармонійної взаємодії між центром і регіонами полягав у невизначеності ролі та повноважень місцевого самоврядування, у тому числі щодо питань розпорядження на місцях комунальною власністю, управління ресурсним потенціалом регіонів, задіяння новацій стосовно стимулювання регіонального розвитку [1].

У 2014 р. перед регіонами України постав виклик у вигляді необхідності прискореного впровадження системних соціально-економічних реформ, обумовлених необхідністю переглянути усталені відносини між центром та регіонами в умовах прискорення процесу євроінтеграції [2]. Одним із аспектів цього процесу також постали загрози територіальній цілісності України, які несла у собі федералізація, ідею якої просували в Україні проросійські сили. Децентралізація постала однією із відповідей на вимоги регіонів більш виваженого перерозподілу коштів центром, які особливо яскраво виявилися як мотиваційний чинник сепаратистів. Децентралізація, яка забезпечила акумуляцію значно більшої частини коштів на місцях стала засобом забезпечення ефективного самофінансування регіонів. У таких умовах яскраво виявилися фейки проросійської пропаганди про те, що одні регіони України вимушено утримують інші. Обсяги

коштів, які акумулювалися регіонами в умовах децентралізації, виявили пріоритет у економічному розвитку регіонів із розвинутою модернізованою промисловістю чи системою надання послуг тощо на протигагу тим регіонам, які були орієнтовані на старі, переважно збиткові, галузі промисловості, підприємства яких стали у багатьох випадках визначальним містоутворюючим чинником.

Проблему заполітизованості процесу формування об'єднаних громад і призначення виборів у таких громадах, яка виникла через надання обласним радам повноважень щодо формування громад, було вирішено Законом України “Про внесення змін до деяких законів України щодо організації проведення перших виборів депутатів місцевих рад та сільських, селищних, міських голів”, який був ухвалений 4 вересня 2015 р. Кабінет Міністрів отримав повноваження формувати громади, а призначення виборів у новостворених мала здійснювати Центральна виборча комісія. Крім того, Верховна Рада продовжила роботу з розмежування повноважень різних рівнів самоврядування.

Перші в історії України вибори в 159 об'єднаних громадах відбулися 25 жовтня 2015 року, у день проведення чергових місцевих виборів. За перші вісім місяців 2016 року вибори відбулися ще в 25 громадах. Запровадження трірівневої системи адміністративно-територіального устрою України – область, район, громада – з дотриманням принципу повсюдності місцевого самоврядування; передання функцій виконавчої влади від місцевих адміністрацій виконавчим органам рад відповідного рівня; розподіл повноважень між органами місцевого самоврядування за принципом субсидіарності й наділення громад максимально широким колом повноважень; чітке забезпечення нових функцій органів місцевого самоврядування необхідними організаційними та фінансовими ресурсами, у т. ч. через їхню участь у загальнодержавних податках; ліквідація державних адміністрацій і створення натомість державних представництв з виключно контрольно-наглядовими і координаційними (а не виконавчими) функціями постали основою децентралізації в Україні.

Закон “Про співробітництво територіальних громад” створив умови для запровадження в Україні відповідних юридичних форм співробітництва. Закон “Про добровільне об'єднання громад” став фактично головним інструментом реформи. А на початку 2017 р. було ухвалено Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо статусу старости села, селища”, який визначав поняття “старостинський округ” як частину території об'єднаної територіальної громади, утвореної відповідно до Закону України “Про

добровільне об'єднання територіальних громад”, на якій розташовано один або декілька населених пунктів (сіл, селищ), крім адміністративного центру об'єднаної територіальної громади, визначену сільською, селищною, міською радою з метою забезпечення представництва інтересів жителів такого населеного пункту (населених пунктів) старостою. Крім того, Законом передбачені повноваження старости та його правовий статус [3].

Тривалий час перерозподіл фінансових потоків в Україні здійснювався без всебічного урахування інтересів та потреб регіонів. У окремих випадках прихід до влади в Україні регіональних еліт сприяв перерозподілу коштів на їх користь. Але такий характер участі регіональних еліт у перерозподілі фінансових ресурсів в основному не відповідав інтересам місцевих громад, не сприяв усуненню різниці у рівні і якості життя мешканців окремих регіонів, і, зрештою, становив одну із загроз національній безпеці України.

Бюджетна децентралізація дозволила вже у 2017 р. збільшити бюджети 366 ОТГ удвічі. Крім того, суттєво зросла роль місцевої влади в системі національної безпеки держави завдяки розширенню участі громадян в управлінні, створенню умов для формування нової економічної та політичної еліти та новому поштовху у сфері формування громадянського суспільства [4].

Проте важливою перешкодою на шляху здійснення децентралізації постали олігархічні угруповання, які культивують централізм в управлінні, адміністрування та сприяють поширенню корупції. Не орієнтовані на інноваційний економічний розвиток, а зорієнтовані на максимальне використання коштів державного бюджету у власних інтересах, вони залишаються однією із важливих перешкод на шляху розширення владних повноважень регіонів. Не міфічні “інтереси Києва” можна вважати перешкодою децентралізації, а інтереси родинно-земляцьких угруповань не залежно від їх регіональної приналежності, оскільки після отримання влади у всеукраїнському масштабі всі вони діяли за приблизно однаковим сценарієм, орієнтованим на власне збагачення.

Водночас процес втілення у життя децентралізації виявив, що необхідно створити ефективну і збалансовану системи органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади, які мають необхідні повноваження, достатні ресурси і які будуть відповідальними перед суспільством і державою; визначити оптимальну для України систему адміністративно-територіального устрою, де кожна адміністративно-територіальна одиниця є територіальною основою для відповідних органів місцевого

самоврядування та/або органів виконавчої влади; провести розмежування повноважень в системі органів місцевого самоврядування, в системі органів виконавчої влади на місцях на різних рівнях адміністративно-територіального устрою за принципом субсидіарності; провести розмежування повноважень між місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на принципах децентралізації влади; створити належні матеріальні, фінансові та організаційні умови для забезпечення здійснення органами місцевого самоврядування власних (самоврядних) і делегованих повноважень; забезпечити прозоре і прогнозоване фінансування регіонального розвитку, а також створити умови для участі в стратегічному плануванні всіх суб'єктів регіонального розвитку; забезпечити створення єдиного економічного, інформаційного, освітнього та інших просторів в межах всієї території держави.

Список літературних джерел

1. Забейворота Т. В. Удосконалення нормативно-правових засад децентралізації влади в Україні в контексті євроінтеграції // Теорія та практика державного управління. 2016. № 3(54). С.1–7.
2. Матвієнко А. Місьцеве самоврядування як ключовий суб'єкт децентралізації влади. URL: <http://www.viche.info>
3. Ярошенко І. В., Семигуліна І.Б. Реалізація реформи децентралізації в Україні: актуальні питання модернізації системи публічного управління // Проблеми економіки. 2016. № 2. С. 67–73.
4. Децентралізація дає економічне зростання громад і регіонів. В кінцевому результаті виграс кожен громадянин. URL : <http://decentralization.gov.ua/news/item/id/196>

Кравчук Олександр Богданович, магістр
Тернопільський національний економічний університет
Науковий керівник – д.е.н., проф. Сидорович О.Ю.

ЗНАЧЕННЯ, ВИДИ ПЛАНІВ ТА ПЕРЕДУМОВИ ПЛАНУВАННЯ В МИТНІЙ СПРАВІ

Усі важливі напрями державної діяльності в усіх сферах функціонування держави, в тому числі і у митній сфері здійснюються на плановому підґрунті.

Митна справа згідно зі статтею 7 Митного кодексу України визначена як “встановлений порядок і умови переміщення товарів через митний кордон України, їх митний контроль та митне

оформлення, застосування механізмів тарифного і нетарифного регулювання зовнішньоекономічної діяльності, справляння митних платежів, ведення митної статистики, обмін митною інформацією, ведення Української класифікації товарів зовнішньоекономічної діяльності, здійснення відповідно до закону державного контролю нехарчової продукції при її ввезенні на митну територію України, запобігання та протидія контрабанді, боротьба з порушеннями митних правил, організація і забезпечення діяльності органів доходів і зборів та інші заходи, спрямовані на реалізацію державної митної політики [1].

В митній справі широко застосовуються різноманітні плани і процедури планування, які є не чим іншим як заздалегідь визначеним порядком, послідовністю здійснення, загальною програмою роботи органу, елементу чи системи, у якій має місце фіксація переліку цілей, завдань, засобів та інструментів зміни ситуації з метою покращення стану середовища, умов взаємодії та інше.

Планування представляє собою важливу складову управлінської діяльності, що зводиться до розробки і практичної реалізації планів, передбачає заздалегідь визначений перелік міроприємств для досягнення визначених цілей з наявними ресурсами та в обумовлені терміни.

Залежно від терміну, впродовж якого передбачається досягнути поставлені завдання, плани поділяються на: довгострокові (5 і більше років), середньострокові (від 1 до 5 років, традиційно 2-3 роки) та короткострокові, або поточні (до 1 року).

Відповідно до горизонту планування, рівня здійснення очікуваних заходів та співставності очікуваних планів і засобів їх досягнення в митній справі розрізняють наступні види планування:

1) стратегічне – система міроприємств координованих за термінами, інструментами та виконавцями для досягнення окреслених довгострокових цілей розвитку митної справи. Стратегічний план спрямований на побудову та реалізацію концепції реформування митної справи в державі, що є не чим іншим як науково-обґрунтованою системою очікуваних цілей розвитку, напрями та засоби досягнення яких встановлюються відповідно до перспектив та пріоритетів розвитку. Визначення стратегічних цілей є прерогативою держави, тому вони визначаються на законодавчому рівні, і мають довгостроковий горизонт планування. У зв'язку з тим, що стратегічних цілей розвитку митної справи може бути кілька, вони можуть реалізовуватися як одночасно у різних сферах (на кшталт підготовки кадрового забезпечення, організації митного оформлення і контролю

переміщення товарних груп, оптимізації побудови системи митних інституцій), або виступати складовими однієї стратегічної мети. Найбільша складність тут зводиться до визначення пріоритетності тих чи інших цілей і на їх основі побудови тактичних та оперативних планів;

2) тактичне – є складовою частиною стратегічного планування, деталізує та доповнює систему його міроприємств конкретними підцілями, показниками наявних та необхідних для залучення ресурсів, містить чіткі терміни виконання, виконавців та очікувані ефекти від впровадження. Даний вид планування здійснюється на рівні керівництва митних органів, розрахований на більш короткий відрізок часу, оскільки тактичні результати на відміну від стратегічних проявляються в більш близькій перспективі, легко співвідносяться з конкретними цілями та засобами їх досягнення;

3) оперативне – представляє собою систему поточних міроприємств діяльності митниць і митних постів. Сюди можна віднести плани закупівлі предметів забезпечення, плани проведення поточного чи капітального ремонту, плани розміщення замовлень на виробництво технічних засобів митного контролю.

Прояви планування в митній справі є надзвичайно багатограними, однак в загальному їх можна систематизувати в наступним проявах: об'єднує зусилля особистого складу митних органів і підпорядковує їх діяльність певним цілям; є інструментом встановлення пропорцій між потребою в усіх видах ресурсів та їх фінансуванням; дозволяє досягнути встановленого результату з меншою кількістю витрат; є засобом стабілізації і способом захисту від невизначеності зовнішнього середовища, його високої мінливості в ринковій економіці; дозволяє окреслити темп розвитку митної справи; надає можливість оцінки реального стану діяльності митних інституцій з відображенням рівня забезпечення трудовими, фінансовими та інформаційними ресурсами, технологіями та технічними засобами контролю тощо, ресурсної спроможності досягнення окреслених пріоритетів розвитку; на основі рекомендацій Всесвітньої Митної Організації, передового досвіду митного адміністрування країн авангарду дозволяє встановлювати цілі, оцінювати рівень впливу загроз зовнішнього середовища, політичні фактори, доцільність залучення зовнішніх експертів, консультантів та джерел фінансування; встановлення альтернативних шляхів досягнення бажаних результатів з можливістю визначення співставності показників ризиків—затрат—компетентності—ефектів по кожному з них.

Список літературних джерел:

1. Митний кодекс України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 44-45, № 46-47, № 48, ст.552) Електронний ресурс : Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/4495-17>
2. Офіційний портал ДФС України. Електронний ресурс: Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/pro-sfs-ukraini/struktura-/apararat/departament-strategichnogo-rozvitku/naukovo-doslidna-diyalnist/386070.html>

Мельник Ганна Анатоліївна, магістр,
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н. Яковенко І.В.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕБАНКІВСЬКИХ ФІНАНСОВИХ РИНКІВ

Розвиток ринку небанківських фінансових послуг має надзвичайно важливе значення для економіки будь-якої держави, для поліпшення державного інвестиційного клімату його стабільність та розвиток прямо пов'язані з економічним розвитком у державі.

Тенденції світової практики підтверджують що ринок фінансових послуг вцілому і зокрема його небанківський сектор механізм складний і багатогранний, який неможливо урегулювати лише прийняттям законодавчих актів.

Задля забезпечення прозорості і ефективності функціонування ринку є необхідним функціонування органу, який би опікувався наступними питаннями:

- здійснення нагляду за фінансовими установами;
- застосування заходів впливу до учасників ринку фінансових послуг за порушення законодавства у цій сфері
- забезпечення захисту прав та законних інтересів споживачів сфери ринків фінансових послуг
- прийняття необхідних нормативно-правових актів, які урегульовували б вузьке коло питань, які виникають на ринку фінансових послуг.

З метою релаксації та належного функціонування цього питання у всьому світі створені державні регулятори ринків фінансових послуг. Різні держави світу мають різні моделі органів – державних регуляторів. Як приклад існує секторальна модель державного регулювання ринку це державні регулятори з розподіленими функцій залежності від сфери ринків фінансових послуг (банківський,

небанківський, фондовий ринок). Окрім того у світі частіше стала застосовуватись модель за якої державної для регулювання ринку фінансових послуг створюється мегарегулятор.

При дослідженні процесу державного регулювання є очевидним, що більшість країн схилиються до створення мегарегуляторів на ринку фінансових послуг.

Основною причиною, що спонукає до створення мегарегуляторів на фінансових ринках, є глобалізація та швидкий рух грошового капіталу, що своїми масштабами може порушувати рівновагу на ринку та призводити до розбалансування економіки окремо взятої країни. Об'єднання секторальних регуляторів дасть можливість позбавитись дублювальних функцій органів регулювання, що дасть змогу економити державні ресурсів, що витрачаються на їх утримання тощо.

Для України фінансовий ринок також є важливим елементом національної економіки.

З огляду на це регулювання фінансового ринку є обов'язковим елементом системи державного регулювання економіки, яке має бути невід'ємною складовою загальнодержавної стратегії.

З урахуванням нових умов та реальної ситуації в українській економіці проблеми фінансового ринку, потребують вирішення як на законодавчому так і організаційному напрямку враховуючи всі попередні недоліки у процесі організації механізму державного регулювання ринку фінансових послуг небанківської сфери.

Основним завданням державного регулювання ринку небанківських фінансових послуг є :

- узгодження інтересів між учасниками фінансового ринку його споживачами та органами державного регулювання;
- встановлення необхідних обмежень і заборон у взаємовідносинах суб'єктів фінансового ринку.

На сьогодні в Україні діє три державні регулятори ринків фінансових послуг, проте держава проводячи політику удосконалення механізму державного регулювання ринку фінансових послуг позбавила одного з регуляторів (регулятора, що регулював фінансові послуги, що відносяться до небанківського фінансового сектору) його функцій і розподілила між два регулятора, що залишились.

З урахуванням світових тенденцій функціонування моделей регулювання ринку фінансових послуг, з урахуванням їх позитивних і негативних складових саме зараз Україна має шанс на удосконалення інституту державного регулювання на ринках фінансових послуг, у повному обсязі використовуючи позитивний досвід світових держав, позитивні напрацювання попереднього державного регулятора

України та існуючі не доопрацювання що стане ганим фундаментом для побудови ефективного ринку, який в свою чергу буде здатний забезпечувати ефективність економіки держави.

В процесі таких змін ринок фінансових послуг небанківського сектору чекає перехідний період, проте є глибоке сподівання на те, що в частині де державне регулювання ринків не було ефективним та не давало позитивний результат відбудуться належні зміни і будуть вирішені проблеми які існують на ринку, як вже зазначалось у дослідженні це:

- недостатній захист прав споживачів, що викликає недовіру до ринку й його споживачів та їх не бажання залишати свої грошові кошти і зокрема заощадження на ринку;

- недостатня система встановлення платоспроможності у учасників ринків фінансових послуг, законодавство України не має жорсткої позиції, щодо рівня платоспроможності фінансової установи, що має намір здійснювати свою діяльність на ринку фінансових послуг;

- недостатній зв'язок ринку з саморегулювними організаціями, саморегулювні організації станом на сьогодні не мають визначеного статусу проте законодавець здійснює певні кроки в цьому напрямку.

Водночас сьогодні в Україні важливим є збереження функціональних органів, які відповідають за конкретні сегменти і галузі небанківського фінансового ринку, тобто при зміні механізму державного регулювання потрібно вжити всіх заходів, щоб зберегти напрацьований досвід і практику державного регулятора, який здійснював цей процес на ринку багато років.

Під час проведення дослідження очевидним є той факт, що державним регулятор для підвищення своєї ефективності необхідно залучати до процесу саморегулювні організації, задля цього потрібно створити законодавчу базу діяльності таких організацій з обов'язковим визначенням їх функцій, які були запропоновані у дослідженні.

Державні регулятори в свою чергу мають об'єднувати свою дію під час впровадження державної політики у сфері ринків небанківських послуг, реалізації міжнародних Угод та виконання Директив Європейського Союзу, тобто не дивлячись, що кожен з регуляторів отримає функції відповідно до свого сегменту небанківських ринків є питання, які потребують спільної взаємодії.

Окрім того з боку державних регуляторів ринку має бути створено дієвий наглядовий механізм за дотриманням прав споживачів фінансових послуг, цей механізм повинен передбачати: контроль з боку державних органів за наданням споживачам фінансових послуг повної та достовірної інформації про діяльність фінансових установ;

закріплення на законодавчому рівні гарантій забезпечення прав споживачів щодо отримання страхових виплат, внесків на депозитні рахунки тощо; впровадження системи вирішення спірних питань, що виникають у процесі надання споживачам різноманітних фінансових послуг. Також на законодавчому рівні потрібно закріпити головні стандарти, за якими будуть надаватися на ринку фінансові послуги, а головне забезпечувати дотримання цих стандартів від усіх суб'єктів ринку.

Для створення поліпшення умов розвитку фінансових установ на ринку державний регулятор також має здійснити ряд заходів: забезпечення відкритості усіх форм звітності фінансових установ; перегляд вимог до нормативів обсягів капіталу та ліквідності, достатніх для здійснення діяльності на ринку; спрощення процедури отримання ліцензій; стимулювання розвитку пріоритетних сегментів ринку фінансових послуг; жорсткий контроль за порушеннями норм законодавства щодо проявів недобросовісної конкуренції.

Реформування ринку небанківських фінансових послуг може виявитись процесом важким, але його розвиток саме у такому напрямку буде спроможній задовольнити потреби суспільства у високоякісних фінансових послугах, та одночасно залучення у економіку країни інвестиції та забезпечити її стабільність і зростання.

Список літературних джерел

1. Закон України “Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг” від 12 липня 2001 р. № 2664-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2664-14>.
2. Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення функцій із державного регулювання ринків фінансових послуг” від 12 вересня 2019 року № 79 IX [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/79-20>
4. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. URL : http://nfr.gov.ua/Збірник_конференції_28.11.2019.docx.
5. Сапачук Ю. М. Фінансові чинники макроекономічної нестабільності / Ю. М. Сапачук // Вісник Академії праці і соціальних відносин. 2015. № 3. С. 57–62.
6. Формування та трансформація глобальної системи фінансування сталого розвитку/ Т.В.Кожухова. - Кривий Ріг Видавець ФО-П Чернявський Д.О., 2017. – 335 с. 3.

Павленко Інна Анатоліївна, магістр,
Київський університет імені Бориса Грінченка.
*Науковий керівник – к. н. держ. упр.,
доцент Синицина Н.Г.*

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ДИТИНИ

Нині в Україні спостерігаємо спалах інтересу до такої незвичної для вітчизняного суспільно-гуманітарного контексту теми, як права дитини. Вихід цієї теми на передній план політичного, педагогічного й соціального життя зумовлено кількома причинами.

Перша з них – рух українського суспільства й, відповідно, суспільної думки до громадянського, відкритого, європейського суспільства, що передбачає зацікавленість усієї спільноти пекучими, злободенними питаннями. Ці питання всебічно обговорюються, стають предметом дискусій, міркувань широкого суспільного загалу, громадськості.

Друга, не менш важлива причина актуалізації даної проблематики – сучасне становище дітей в Україні. Статистичні дані свідчать про те, що дитинство перебуває у кризовому стані. Зокрема, зменшується кількість народжених дітей. Криза супроводжується не лише швидким зниженням народжуваності і, як наслідок, надзвичайно низьким її рівнем, а й деформацією структури народжуваності та народжених (за черговістю, їх розподілом за віком матері, її шлюбним станом та іншими ознаками). У зв'язку з цим деформується віковий склад населення, зменшується його демографічний і трудовий потенціал.

За інформацією Уповноваженого Президента України з прав дитини Миколи Кулеби, за роки незалежності нашої країни дитяче населення зменшилось майже в 2 рази і сьогодні становить 7,6 млн. Він зазначив, що Україна зараз посідає 186 місце у світі за показником народжуваності і 13 місце у світі - за показником вимірювання нації.

Майже 106 тис. дітей, або 1,5% усього дитячого населення країни, живуть і виховуються в інтернатах, але тільки 8% з них є сиротами - решта 92% мають батьків. Кожні три дні 250 дітей потрапляють до інтернатних закладів переважно через бідність і неспроможність батьків надати необхідні послуги для дитини.

Щонайменше 600 тис. дітей проживають у неблагополучних родинах, і вони, по суті, “стоять у черзі” на потрапляння до інтернатних закладів [2].

Третя причина, яка викликала значний інтерес до проблеми прав дитини – це зміна у суспільстві ставлення до дітей, культури дитинства, до внутрішнього світу дитини, її інтересів, запитів, побажань. Сьогодні цей інтерес віддзеркалює дитиноцентричні, гуманістичні підходи, які захищають самобутність і неповторність дитинства. Це передбачає перегляд багатьох психолого-педагогічних аспектів розвитку дитини, діяльності інституцій щодо її виховання (включаючи й родину), а також засобів, методів і форм виховання.

Отже, можна виокремити три автономні чинники, які актуалізують проблему прав дитини й спонукають нас її активно розглядати, обговорювати й розв'язувати: ідеологічно-суспільний чинник, соціальний і психолого-педагогічний. Всі ці чинники тісно пов'язані між собою, бо вони ґрунтуються на ціннісних орієнтаціях суспільства, на яких вибудовується його правова база.

Розгляд прав дитини нерозривно пов'язаний також з історією суспільства й сучасним станом його соціального самоусвідомлення, а відтак, і розглядом цих питань через призму державного управління.

Така складна, інтегрована й багаторівнева проблема, як права дитини, може розглядатися в різних площинах, а саме:

- соціологічній – віддзеркалення формаційних, економічних умов і стилів життя дитини;
- юридичній – закріплення певними законами та політико-правовими деклараціями правил, норм, стандартів і вимог до організації життєдіяльності дитини;
- культурологічній – результат рівня розвитку суспільства, творчих сил і здібностей дитини;
- етнологічній – контекст поглядів і ставлення будь-якого народу до дитини;
- демографічній – віддзеркалення чисельності дитячого населення, народжуваності, смертності, охорони здоров'я, чисельності охоплення дошкільним вихованням, освітою тощо;
- педагогічній – розгляд умов, шляхів, засобів і методів формування особистості, яка відповідає поставленій суспільній меті – загальному уявленню про права дитини;
- історичній – еволюції уявлень і понять про права дитини.

Якщо дитина має право, значить, держава зобов'язана забезпечити їй можливість цим правом скористатися.

Права дитини не слід ототожнювати з її елементарними потребами. Не існує права на виховання в щасливій сім'ї або права на любов, хоча це надзвичайно важливі потреби для кожної людини, а особливо для дитини. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери визначає права

дитини як “гарантовані державою можливості задоволення потреб дитини, що дозволяє їй розвиватися відповідно до віку та індивідуальних задатків” [1, с. 290].

Це можливості мати й розпоряджатися матеріальними, культурними й іншими соціальними благами та цінностями, користуватися основними свободами в установлених законом межах, що забезпечує дитині гармонійне функціонування й розвиток. При цьому автори вище зазначеної енциклопедії наголошують: “Основні причини незадоволення прав дітей зумовлені недостатнім кадровим забезпеченням інституцій, що працюють з дітьми; відсутністю прийнятних моделей розвитку альтернативних форм опіки в розгалуженій системі інтегративних соціальних послуг сім’ям, що опинилися у складних життєвих обставинах; слабкою роллю громад у вирішенні питань стосовно дітей та ін.” [1, с. 292].

На сьогоднішній день у вітчизняній науці поняття захисту прав дитини не отримало чіткого визначення, не розкритий його зміст, недостатньо вивчені місце і роль у системі українського законодавства та понятійному апараті. Діти в українському суспільстві є найменш захищеною категорією осіб. Через свій вік та брак знань вони не можуть порушувати перед громадськістю або державою питання, які їх найбільше турбують.

Єдиною сполучною ланкою між дитиною та „дорослим світом” є її батьки (опікуни, піклувальники). Тому дуже прикрий є той факт, що цим становищем нехтують, а інколи й взагалі зловживають „дорослі”. Це обумовлено тим, що національне законодавство у сфері захисту прав дітей не є досконале.

Україна є відносно молодою державою, яка поступово відбудовує свій державний апарат та законодавство.

Розглядаючи питання захисту прав дитини у контексті державного управління, можна стверджувати, що в Україні сформовані механізми публічного управління у сфері захисту прав дитини. Вони функціонують, однак не визначені жодним нормативно-правовим актом та потребують удосконалення. Важливим помічником у цьому є позитивний міжнародний досвід та можливість його впровадження в національну організаційно-правову розбудову держави.

Ситуація у сфері дотримання прав дитини безпосередньо впливає на формування іміджу держави, органів влади та чиновників, які мають опікуватися цими питаннями. Саме тому Україна має стати країною з високим рівнем захисту прав дитини, що стало б вагомим доказом створення правового демократичного суспільства.

Список літературних джерел

1. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. проф. І. Д. Звереві. – К. ; Сімферополь : Універсум, 2012. – 536 с, с. 290.
2. Кількість дітей в Україні зменшилась майже вдвічі URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2165052-kilkist-ditej-v-ukraini-zmensilas-majze-vdvici.html> (дата звернення 18.11.2019).

Січка Наталія Василівна, магістр,
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – к. н. держ. упр.,
доцент Синицина Н.Г.*

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА НА ПРИКЛАДІ ВИТВИЦЬКОЇ ОТГ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Для сучасного суспільства характерними є швидкі темпи урбанізації, наслідком чого є глобальні зміни у всіх сферах життя як окремої людини, так і світу в цілому. З огляду на досвід зарубіжних країн можна сміливо сказати, що чим більш економічно розвиненою вона є, тим вищий рівень життя її громадян.

Практика свідчить, що цей показник істотно залежить від ефективності діяльності малого та середнього підприємництва (далі МСП). У нашій країні МСП реалізовується в складних умовах трансформаційної економіки, тож доводиться підприємцям постійно пристосовуватись до нових вимог суспільства. Сьогодні на зниження ефективності діяльності суб'єктів бізнесу впливають оподаткування, бюрократизм, фінансування, нестача кваліфікованої менеджерської та кадрової забезпеченості та ще багато факторів.

Державна регуляторна політика у сфері господарської діяльності – це напрям державної політики, спрямований на вдосконалення правового регулювання господарських відносин [1].

Законодавство України про державну регуляторну політику складається із законів України та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері державної регуляторної політики [1].

Держава гарантує всім підприємцям, незалежно від обраних ними організаційних форм підприємницької діяльності, рівні права і створює рівні можливості для доступу до матеріально-технічних, фінансових, трудових, інформаційних, природних та інших ресурсів [2].

Проте, як показує практика, цих умов на сучасному рівні розвитку вітчизняної економіки є недостатньо, щоб забезпечити повноцінний

розвиток малого і середнього бізнесу. Підприємці-початківці скаржаться на складнощі бюрократичних процедур, на недосконалість законодавства, яке обмежує можливості, на труднощі в отриманні фінансової допомоги від держави тощо.

Так, наприклад, станом на 2016 рік, більшість бізнесменів оцінювало державу, як перешкоду та обмеження для ведення їхнього бізнесу [6].

Законои України однаково діють на всій території, проте все ж, як свідчать статистичні дані, різні регіони розвиваються з власною відмінною швидкістю. Дуже приємно, що досліджуваний нами регіон – Івано-Франківщина лідує у цьому рейтингу [3]. Точні дані показано на рисунку 1.

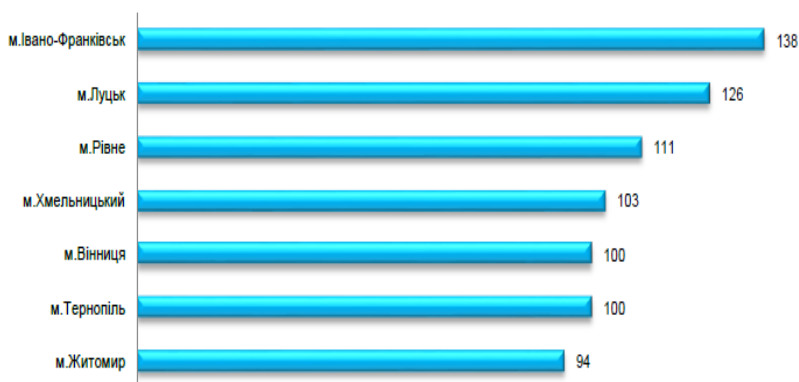


Рис. 1. Кількість малих і середніх підприємств у розрахунку на 10 тисяч осіб наявного населення

Івано-Франківський регіон має дві основні особливості – близькість кордону з країнами Євросоюзу та наявність Карпатських гір. МСП у своїй діяльності найбільше орієнтуються на використання можливостей імпорту та експорту, а от сфера туризму та виробництва є мало задіяною.

Основними видами економічної діяльності у сфері малого підприємництва у 2015 році, як і в попередні роки, залишаються торгівля – 44,2 % від загального обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг) всіх підприємств, промисловість – 22,8% та будівництво – 13,3 [5].

Щодо конкретних шляхів покращення ситуації з підприємництвом на регіональному рівні, зокрема – Витвицькій ОТГ, що розташована у

Долинському районі Івано-Франківської області, то слід звернути увагу на особливості місцевості, традиції, історію, місцерозташування, чисельність та вікові показники населення і відштовхуватись від цієї інформації у побудові нових методів регуляції МСП.

Звичайно ж, необхідно проаналізувати стан і задіяність місцевих земель, шляхи та способи їхнього використання. Це покаже, чи раціональними є способи господарювання на них, і допоможе зрозуміти, у яку сферу підприємництва їх можна залучити. Детальний опис земель Витвицької ОТГ зображено у таблиці 1 [4].

Таблиця 1

Категорії земель Витвицької ОТГ Долинського району Івано-Франківської обл.

№	Категорії земель Витвицької ОТГ	Площа, га
1	Землі сільськогосподарського призначення	2540,8371
2	Землі житлової та громадської забудови	380,2237
3	Землі природно-заповідного фонду	893,6
4	Землі оздоровчого призначення	1,6067
5	Землі рекреаційного призначення	0,9799
6	Землі лісгосподарського призначення	10086,00
7	Землі водного фонду	100,9
8	Землі промисловості, транспорту, зв'язку, енергетики, оборони та ін.	59,834
9	Землі запасу	906,00
10	Землі загального користування	524,919
	Всього	15494,9

Безсумнівно, варто звернути увагу і на загальний напрямок розвитку ОТГ при розробці і впровадженні нових регуляторних актів регіонального значення. Адже це сприятиме створенню актуальних бізнес-ідей.

На основі цієї інформації можна сформулювати наступні рекомендації для покращення бізнес-клімату Витвицької ОТГ:

- Підвищити рівень фінансово-кредитної підтримки. Зокрема, це кредити за пониженими ставками для підприємців-початківців, наявність державного співфінансування МСП у проблемних сферах, активна участь у внутрішньодержавних та міждержавних програмах отримання грантів;

- Знизити оподаткування чи відмінити його зовсім на протязі перших трьох років діяльності підприємства;

- Створити на території ОТГ Центр інформаційних послуг для підприємців;

- Заохочувати молодь та школярів до наукової роботи з метою

подальшого впровадження інновацій у діяльності окремих підприємств.

На загальнодержавному рівні необхідно також вирішити ряд питань підтримки МСП, зокрема:

- Прийняти пакет законодавчих ініціатив, спрямованих на розвиток підприємництва, захист і протидію рейдерству, рівноправну конкуренцію тощо;

- Мотивувати підприємців розширяти свою діяльність за межами регіону та України шляхом інформаційного супроводу та фінансового сприяння;

- Розробити і запустити в дію єдиний веб-портал з інформацією про наявні закони у сфері підприємництва та їхні оновлення чи зміни, а також з переліком необхідних документів та інстанцій, у які потрібно звертатись при відкритті власної справи.

Узагальнивши вище сказане, можна стверджувати, що необхідно спільно працювати над створенням таких регуляторних актів, які сприяли б реальному розвитку підприємництва на практиці, а не лише в теорії. У Витвицькій ОТГ на даному етапі варто, на нашу думку, звернути найбільшу увагу на інформаційно-просвітницьку політику, адже за час існування громади ще не було зареєстровано жодного нового підприємства.

Отже, громаді слід окреслити головні напрямки і можливості розвитку власної справи з урахуванням стратегічних планів ОТГ і переваг, які дають нам наша історія, традиції, місцерозташування, ресурси та інше.

Список літературних джерел

1. Закон України “Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності”. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1160-15>

2. Закон України “Про підприємництво”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12>

3. Інформація про виконання Програми економічного і соціального розвитку міста за 2018 рік. URL: <http://www.mvk.if.ua/mvkprog/50512>

4. План соціального і економічного розвитку Витвицької сільської ради (Витвицька ОТГ) на 2019-2021pp. URL: <http://vytvysya-otg.com.ua/>

5. Рішення від 23.12.2016. № 401-12/2016 м. Івано-Франківськ Про Регіональну цільову програму розвитку малого та середнього підприємництва в Івано-Франківській області на 2017-2018 роки. URL: <http://www.if.gov.ua/files/uploads/4%20програма%202017-2018.pdf>

6. Щорічна оцінка ділового клімату. URL: http://www.ier.com.ua/ua/sme_development/ABCA?pid=5789

Яновицька Тетяна Ігорівна, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – к. н. держ. упр.,
доцент Синицина Н.Г.*

СТВОРЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА: ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД

Згідно з визначенням ЮНЕСКО інклюзивне навчання – це “процес звернення і відповіді на різноманітні потреби учнів через забезпечення їхньої участі в навчанні, культурних заходах і житті громади та зменшення виключення в освіті та навчальному процесі”. Метою інклюзивного навчання є покращання навчального середовища, в якому вчитель і учні відкриті до різноманіття, де гарантується забезпечення потреб учнів і повага до їх здібностей та можливостей бути успішними.

Інклюзивне навчання – це комплексний процес забезпечення рівного доступу до якісної освіти дітям з особливими освітніми потребами шляхом організації їх навчання у загальноосвітніх навчальних закладах на основі застосування особистісно-орієнтованих методів навчання, з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-пізнавальної діяльності таких дітей [1].

Воно ґрунтується на правах людини і принципах рівності. спрямоване на всіх дітей і дорослих, особливо тих, хто є виключеним з загальної системи навчання та є процесом усунення бар'єрів в системі освіти [2]. Основою інклюзивного навчання є те, що всі учні мають можливість навчатися в різний період часу застосовуючи різні методи, мають індивідуальні особливості, наділені індивідуальними здібностями, потребують розуміння, підтримки та поваги до своїх відмінностей.

Інклюзивне навчання має надавати змогу всім учням навчатися в школах за місцем проживання, в загальноосвітніх класах, в яких в разі необхідності їм буде надаватися підтримка у навчальному процесі, у створенні відповідного їхнім потребам, універсального середовища, яке включатиме в себе перепланування будівлі, оснащення класів, спеціально розроблених програм і діяльності для того, щоб всі учні навчалися і проводили час разом.

Виокремлення позитивних та негативних тенденцій у запровадженні інклюзивної освіти при вивченні іноземних мов є необхідним інструментом для удосконалення інклюзивного освітнього середовища при вивченні іноземних мов.

Однією з основних негативних тенденцій є недостатня кількість інструментів для удосконалення інклюзивного освітнього середовища при вивченні іноземних мов. Як відомо, на даний момент не існує спеціально розроблених програм для іноземних мов, які б враховували потреби різних категорій порушень. Щоб зрозуміти глибину проблеми слід зрозуміти особливості кожного окремого порушення та можливості сприйняття та засвоєння матеріалу даною дитиною.

Розглянемо на окремому прикладі комплекс заходів для дітей з дислексією. Почнемо з головного, з діагностики. Проблемою є те, що у порівнянні з іншими порушеннями, дислексію не можливо діагностувати, поки дитина не почне вчитися читати. Реальність показує, що плутання дитиною, наприклад, букв англійського алфавіту “b” та “d” є загально розповсюдженою помилкою для більшості учнів, яка притаманна не тільки учням з дислексією, що звичайно не можна вважати розладом. Це ще більше ускладнює процес ідентифікації порушення.

Тут ми підходимо до наступної проблеми – фахова підготовка вчителя. Через відсутність програм правильної підготовки спеціалістів, які б окрім методів навчання мови мали б обов’язково опанувати базові методики та навички виявлення проявів різних типів порушень. Продуктивність дитини напряму залежить від його психотипу. Не кожен педагог здатен побачити необхідність докладніше розібратися в причинах повільного та не завжди успішного навчання читання, і замість більш уважного ставлення до себе просто отримає нижчу оцінку.

Найголовніша, на мій погляд, проблема це – батьки. На жаль, практика показує, що переважна більшість батьків схильна ігнорувати рекомендації вчителів, якщо це стосується консультації спеціалістів стосовно виявлення певних порушень. Психологічно вони або не готові сприйняти “відмінність” своєї дитини, або не готові прикладати зусиль для роботи над покращенням та/або стабілізації стану дитини. Є ще одна категорія батьків, які просто не визнають це порушенням/проблемою [2].

І тоді ми отримаємо замкнене коло. На законодавчому рівні ми не маємо процедури, яка б примусово спонукала батьків стати до дій. Вчитель може надати тільки рекомендацію звернутися до коригуючого фахівця. У результаті, через безвідповідальність батьків ми отримаємо дитину, яка страждає від труднощів, на які наштовхується під час навчання. А якщо це ще й дитина з комплексом “відмінника”, то тут в перспективі ми матимемо справу з порушенням психічного стану, нестабільно емоційного фону та закомплексованістю.

Припустимо, що ми все ж таки співпрацюємо з відповідальними батьками, які почули рекомендації вчителя, усвідомили проблему, звернулися до спеціаліста і в дитини дійсно діагностували дислексію. На цьому етапі ми наштовхуємось на ще одну проблему. Відсутність правильно розроблених, підібраних та надрукованих видань для навчання дітей з певним типом розладу. На сьогоднішній день, як не прикро, в Україні немає диференціації видань згідно потреб різних категорій учнів з особливими потребами, за винятком деяких видань для учнів з порушенням зору.

Окремо хотілося б виділити відсутність у навчальних програмах для дітей з ментальними порушеннями англійської або іншої іноземної мови [3]. Існує багато прикладів, і з власного досвіду знаю, що діти з ментальними порушеннями, зокрема з синдромом Дауна, або ДЦП є абсолютно здатні для вивчення мов. Особисто знаю дві родини. В одній дитина індивідуально вивчає англійську мову з батьками і може нею користуватися на базовому побутовому рівні. Інша родина – міжнаціональна. Дитина володіє чотирма (!) мовами – українською, російською, англійською, нідерландською. Звичайно вона володіє ними теж на побутовому рівні, але це свідчить тільки про те, що такі діти здатні до опанування іноземних мов.

Також ці приклади свідчать про те, що держава своїми діями заперечує всебічний розвиток дітей з обмеженими можливостями. Це зайвий раз свідчить про необхідність негайного перегляду та удосконалення освітніх програм для дітей з особливими потребами, їх оновлення, осучаснення, приведення у відповідність реаліям 21 століття.

Часи змінюються, суспільство поступово стає відкритішим. І важливо налагодити правильну комунікацію між всіма учасниками освітнього процесу. Першочергову роль має відігравати, звичайно, держава. Вірно обраний вектор розвитку та розроблена стратегія, комунікація, роз'яснення, встановлення чітких правил та норм пришвидшить цей непростий процес. Залучення до співпраці громадських діячів та організацій допоможе вибудувати дієву тактику. Залучення батьків до спільних шкільних проєктів допоможе адекватному сприйняттю дітей з особливими потребами, спонукатиме до корегування процесу виховання своїх дітей. Спільна діяльність учнів з однокласниками з особливими потребами вчитиме їх толерантності, терпимості, неупередженості, розвиватиме взаємопоміч. Особливим дітям це дасть нагоду соціалізуватися, відчувати себе потрібними та вартими чогось, відкриє нові горизонти для самореалізації, освіти та в майбутньому працевлаштуванню.

Суспільство в переважній більшості досі закрите і не воліє впускати в свій світ “інакших”. Тому комунікація, співпраця та взаємодія між всіми учасниками освітнього процесу (школи-батьків-учнів) має всі умови для розвитку та поліпшення донесення інформації, вироблення спільної стратегії та усунення непорозумінь. “Здорові” люди мають включатися у процес комунікації з людьми з особливими потребами. У той же час органам управління освітою, педагогам необхідно закласти фундамент інклюзивності мислення, синергію, яка сприятиме суспільній адаптації дітей з особливими потребами.

Список літературних джерел

1. Концепція розвитку інклюзивної освіти. Наказ МОН від 01.10.2010 № 912. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-kontseptsii-rozvitku-inklyuzivnogo-navchannya> (дата звернення 18.11.2019).
2. Порошенко М. А. Інклюзивна освіта: навчальний посібник. – Київ 2019 : ТОВ “ Агенство “Україна”, 2019. -300 с.
3. Типова освітня програма для спеціальних ЗЗСО. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-tipovoyi-osvitnoyi-programi-specialnih-zakladiv-zagalnoyi-serednoyi-osviti-ii-stupenya-dlya-ditej-z-osoblivimi-osvitnimi-potrebami>. (дата звернення 18.11.2019).

Майло Вікторія Віталіївна, магістр

Київський торговельно-економічний університет

Науковий керівник – д. н. держ. упр.,

професор Орлова Н.С.

СТРАТЕГІЧНІ КОМУНІКАЦІЇ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Розвиток інформаційних технологій в умовах глобалізації значною мірою підвищує рівень викликів та загроз інформаційному середовищі та потребує посилення ролі сучасної держави в забезпеченні об’єктивної та достовірної інформації, а також заходів системи захисту національного інформаційного простору. Держава забезпечує ці функції шляхом реалізації державної інформаційної політики [1].

Термін “стратегічні комунікації” було вперше використано в українському законодавстві як “скоординоване і належне використання комунікативних можливостей держави щодо публічної дипломатії, зв’язків з громадськістю, військових зв’язків, інформаційних та психологічних операцій, заходів, спрямованих на

просування цілей держави”. Він був закріпленій у новій редакції Воєнної доктрини України, затвердженій Указом Президента України від 24 вересня 2015 року № 555/2015 “Про рішення Ради національної безпеки і оборони України” від 2 вересня 2015 року [2].

Відповідно до Доктрини інформаційної безпеки України, одним з ключових пріоритетів державної політики в інформаційній сфері було визначено “забезпечення захисту і розвитку інформаційного простору, відкритості та прозорості держави перед громадянами та формування позитивного міжнародного іміджу України”. Ефективним механізмом реалізації, пріоритетів, що були зазначені, є саме «стратегічні комунікації». Їх розуміють як «скоординоване і належне використання комунікативних можливостей держави – публічної дипломатії, зв'язків із громадськістю, військових зв'язків, інформаційних та психологічних операцій, заходів, спрямованих на просування цілей держави» [4].

Система стратегічних комунікацій є дієвим інструментом державної влади, що уявляє собою взаємодію таких складових як зв'язки із громадськістю, публічна дипломатія, військові зв'язки, інформаційні та психологічні операції. Вона забезпечує реалізацію цілей держави. Це бачення поділяє Є. Макаренко і наголошує, що стратегічні комунікації передбачають інтерактивний характер процесу і узгоджений комплекс заходів, які включають: розуміння ідентичності, установок, поведінки та культури; тенденції медіа та інформаційні потоки; соціальні та інші впливові мережі; політичний, соціальний, економічний і релігійні мотиви.

Консультавання політиків, дипломатів і військових, лідерів громадської думки та аналіз наслідків вибору політиків, залучення до діалогу ідей між людьми через програми, що підтримують національні інтереси, вплив на ставлення та поведінку комунікаційних стратегій, що підтримуються широким діапазоном діяльності уряду та громадянського суспільства, а також вимірювання впливу прийнятих заходів.

За оцінкою Н. Гінгріча, “стратегічні комунікації в реальному часі в усьому світі є галуззю військового мистецтва, порівнянного з логістикою або інтелектом” [8, 9].

Протягом 2014-2019 рр. нормативно-правове регулювання сфери стратегічних комунікацій набуло якісно нових зрушень і суттєво наблизилося до європейських норм та стандартів більшою мірою завдяки нормативно-правовим актам, напрацьованим та впровадженим сектором безпеки і оборони України.

Водночас практична імплементація політики єдиного стратегічного нарративу на державному рівні так і не відбулося. За результатами

аналітичного дослідження стану державних комунікацій Центром інформації та документації НАТО в Україні серед головних аспектів гальмування впровадження системи стратегічних комунікацій визначено наступні:

- відсутність загального розуміння сутності стратегічних комунікацій та механізмів їх реалізації;
- відсутність алгоритму напрацювання стратегічного нарративу та ключових повідомлень;
- слабка інституційна спроможність через низький рівень професійної кваліфікації фахівців державних установ, відсутність здібностей до стратегічного мислення з урахуванням довгострокового планування;
- відсутність регламентованої та законодавчо врегульованої системи взаємодії між установами на лінійному рівні відповідно до напрям роботи [6].

Аналіз нормативно-правового регулювання в сфері стратегічних комунікацій слід розпочинати з документу, що визначає “мету, вектори руху, дорожню карту, першочергові пріоритети та індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов становлення та розвитку України”. Цим документом є Стратегія сталого розвитку “Україна – 2020”[1].

За Стратегією, “програма популяризації України у світі та просування інтересів України у світовому інформаційному просторі має базуватися на формуванні довіри до України, спрямування її позиціонування у світі на користь політичним та економічним інтересам нашої держави. Крім того, встановлено орієнтир на зміцнення її національної безпеки і відновлення територіальної цілісності”.

Ключове завдання на цьому шляху є “формування позитивного іміджу України як європейської, демократичної, конкурентоздатної держави”. З метою реалізації вказаних завдань відповідно до Стратегії необхідними умовами є “підсилення інституційної спроможності для здійснення міжнародних стратегічних комунікацій, збільшення та оптимізації присутності України на міжнародних заходах та майданчиках, а також у міжнародному академічному, культурному та громадському середовищі”. [1].

У сучасних умовах учасники інформаційного протистояння мають більше можливостей завдяки здатності отримати доступ до великої кількості інформації. Швидке застосування технологій для обробки та розповсюдження інформації є суттєвою перевагою і водночас призводить до підвищення рівня потенційних загроз. Нові механізми

поширення інформації з часом зможуть цілком замінити традиційні канали. З огляду на це у процесі роботи з цільовими аудиторіями необхідно поєднувати класичні напрацювання та найсучасніші елементи соціального розвитку.

Узагальнюючи слід зазначити, що метою стратегічних комунікацій є поширення стратегічного нарративу, спрямованого на підтримку довгострокових стратегічних цілей держави. Важливу роль у цьому процесі відіграють політичні лідери країн, які маю можливість використання стратегічно важливих політичних каналів міжнародного спрямування для поширення нарративу.

Список літературних джерел

1. Стратегія сталого розвитку “Україна – 2020”: Указ Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015. URL: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

2. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 2 вересня 2015 року “Про нову редакцію Воєнної доктрини України”: Указ Президента України від 24 вересня 2015 року № 555/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/555/2015>.

3. Про затвердження Положення про Міністерство закордонних справ України: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 березня 2016 р. № 281. URL: <https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/281-2016-%D0%BF>.

4. Про деякі заходи щодо забезпечення відкритості процесу роботи Верховної Ради України, її органів, народних депутатів України та Апарату Верховної Ради України: Розпорядження Голови Верховної Ради України від 5 лютого 2016 року № 47. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/47/16-%D1%80%D0%B3>.

5. Про додаткові заходи з реалізації Декларації відкритості парламенту: Розпорядження Голови Верховної Ради України від 21.11.2017 №486. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0486004-17/card2#Card>.

6. Дорожня карта Партнерства у сфері стратегічних комунікацій між Радою національної безпеки і оборони України та Міжнародним секретаріатом НАТО. URL: https://mfa.gov.ua/mediafiles/sites/nato/files/Roadmap_Ukr.pdf.

7. Сайт Міністерства інформаційної політики України. URL: https://mip.gov.ua/files/documents/Stratcom_Report_2016_UKR_updated.pdf.

8. Валюшко І. О. (2016). Основні виклики і загрози в епоху інформаційних війн. *Науковий вісник Дипломатичної академії України*, Вип 23(2). С. 142-147. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvdau_2016_23%282%29__21.

9. Баровська А. (2015). Стратегічні комунікації: досвід НАТО. *Стратегічні пріоритети*, №1. С.147–152.

СЕКЦІЯ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Воробйова Ольга Володимирівна, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – к.е.н., доцент
кафедри управління Краус К.М.*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАТИВНИМИ КОМПЕТЕНТНОСТЯМИ СУЧАСНИХ ПЕДАГОГІВ

Набуття сучасними педагогами знань, умінь і навичок спрямоване на вдосконалення їх компетентності, сприяє інтелектуальному й культурному розвитку особистості, формуванню в неї здатності швидко реагувати на запити часу. Тому важливим є усвідомлення самого поняття компетентності, розуміння, які компетентності та як необхідно формувати, що має бути результатом навчання. Компетентнісно орієнтований підхід до формування змісту освіти став новим концептуальним орієнтиром шкіл за кордоном й породжує безліч дискусій як на міжнародному, так і на національному рівнях різних країн [2].

У цих умовах, на перший план висувається необхідність розробки нових теоретичних моделей професійної підготовки вчителів початкової школи, які адекватно відображають вимоги міжкультурної освітньої парадигми, й пошуку ефективних систем та педагогічних умов для їх втілення в практиці освітньої діяльності ЗВО. Формування й становлення комунікативної компетентності студентів позитивно впливає на професійний рівень майбутніх спеціалістів, їх творчу самореалізацію.

Формування компетентності, у т.ч. й комунікативної, повинно бути комплексним та реалізуватися як засобами змісту освіти, так і відповідним педагогічним інструментарієм. Варто пам'ятати, що формування компетенцій не можна зводити до здобуття знань, формування умінь та навичок. Освітній процес має також забезпечувати формування готовності до професійної діяльності й на мотиваційному рівні.

Найважливішим завданням забезпечення підготовки вчителів у ЗВО є їх загальний розвиток, удосконалення мовної та комунікативної компетенції, досягнення такого рівня володіння діловим мовленням,

який достатній для активної і плідної участі майбутнього фахівця в професійній діяльності. Формування комунікативної компетентності – це мета, завдання й проблема підготовки майбутніх фахівців для професійної галузі, яка в умовах модернізації вітчизняної освіти, сучасної науки і виробництва набуває особливої актуальності [1].

Під терміном “комунікативна компетентність” ми розуміємо інтегральну якість фахівця, представлену єдністю теоретичних знань і практичної готовності особистості до комунікації, що забезпечують здійснення комунікативної діяльності на високому рівні і самореалізацію педагогів у професійній діяльності. В структурі комунікативної компетенції ми виділили низку складових, представлених в таблиці 1.

Таблиця 1

Структура і зміст комунікативної компетенції в педагогічному колективі ЗЗО (складено автором)

Структура	Зміст комунікативної компетенції
1	2
Знання	Знання лексики, граматики й фонетики українського та іноземної мов; Знання правил вербального і невербального спілкування в типових ситуаціях; Знання основних комунікативних завдань, способів, стилів спілкування, позицій в спілкуванні.
Розуміння	Розуміння структури і суті комунікативної ситуації; Розуміння взаємозв'язку комунікації з перцепції і інтеракції; Розуміння побудови акту комунікації, прогнозування його результатів; Розуміння відповідальності за результати взаємодії; Розуміння структури і суті комунікативної ситуації.
Застосування	Уміння зорієнтуватися в ситуації спілкування; Використання теоретичних знань для успішного вирішення конкретної комунікативної задачі; Застосування вербальних і невербальних засобів спілкування в нових комунікативних ситуаціях.
Аналіз	Аналіз комунікативної ситуації; Знаходження раціональних способів конструктивного взаємодії.
Синтез	Узагальнення результатів комунікації; Встановлення зв'язку з професійною діяльністю.
Оцінка	Здійснення самоконтролю на основі рівнів сформованості комунікативної компетенції; Виявлення та усунення в актах комунікацій помилок і неточностей; Оцінювання значущості продукту комунікативної діяльності.

Аналізуючи данні таблиці 1, можемо стверджувати, що педагог у своїй професійній діяльності виступає як активний суб'єкт

спілкування. Він повинен вміти спілкуватися з різними людьми, переконувати їх у справедливості своїх ідей, відстоювати свою професійну позицію.

Професійна компетенція фахівця визначається сукупністю прояву в реальній праці професійних знань і умінь, особистісних якостей та професійних ціннісних суджень і позицій, самореалізації в професійній діяльності. Комунікативна компетенція займає значне місце в складі професійної компетенції, що обумовлено призначенням комунікативної компетенції – забезпечувати ефективність трудової діяльності менеджера і плідну реалізацію інших компетенцій.

Отже, комунікативна компетенція – це своєрідне ядро, центр, навколо якого групуються, об'єднуються і вступають у взаємодію, активізуються всі інші складові елементи професійної компетенції сучасного педагога, які перебувають до початку діяльності в пасивному та роз'єднаному стані. При відсутності комунікативної компетенції, яка і є комунікативна компетентність, залучена в практичний оборот, професійна діяльність педагога не тільки неуспішна, але і позбавлена фактора, інтегруючого різні сторони творчого потенціалу фахівця (без чого він не зможе вирішувати практичні завдання високого рівня складності).

Список літературних джерел

1. Бібік, Н. М. (2004). Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики*. Київ: КІС. С. 47–52.

2. Зязюн, І. А. (1996). Гуманістична парадигма в освіті. *Вища освіта в Україні: реалії, тенденції, перспективи розвитку. Частина I*. Київ: Ін-т пед-ки і псих-ї. С. 8–12.

Помінчук Світлана Георгіївна, аспірант

Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості

Науковий керівник – д.е.н., професор Лутай Л.А.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В РИНКОВИХ УМОВАХ

У сучасних умовах глобального ринку праці економічно-розвинені країни відходять від традиційних напрямків формування, відтворення та використання трудового потенціалу, забезпечуючи потреби

економіки кадрами шляхом їх навчання впродовж життя. Сутність поняття “освіта протягом життя” була розкрита Р.Х. Дейвом, який розглядає його як процес завершення особистісного, соціального і професійного розвитку індивідів протягом життя задля підвищення якості як власного особистого життя, так і їх соціального оточення [1].

Дж. Дьюї зазначає, що освіта не повинна припинятися із закінченням загальноосвітньої школи, а найкращим результатом шкільного навчання має бути схильність вчитися у самого життя і створювати умови для подальшого власного самовдосконалення, що в свою чергу дозволить вчитися у процесі життєвого шляху [2, с. 51].

В наукових дослідженнях щодо навчання впродовж життя науковці звертають увагу накопиченню знань і його оновленню, що пояснюється концепцією напіврозпаду знань (concept of the “half-life of knowledge”). Так, австрійсько-американський економіст Фріц Махлуп в 1962 році написав книгу “Виробництво і поширення знань в США” в якій період напіврозпаду знань визначає як час після завершення навчання, протягом якого професіонали втрачають половину первинної компетентності від декількох місяців до 5-10 років [3].

Етапи формування, відтворення та використання трудового потенціалу шляхом підготовки кваліфікованих кадрів впродовж життя, супроводжуються професійною орієнтацією окремих соціально – вікових груп: відтворення трудового потенціалу – навчальна орієнтація учнівської молоді; формування та використання трудового потенціалу-професійна орієнтація зайнятого та незайнятого населення.

Д.А. Гішар підкреслює, що кордони між навчальною орієнтацією та професійною орієнтацією залишаються досить умовними [4, с. 165]. У Великобританії, Німеччині і низці інших країн проводиться досить чітке розмежування між навчальною та професійною орієнтацією, тоді як в Бельгії та Ірландії послуги у сфері навчальної та професійної орієнтації надає одна і та сама служба. У таких країнах як Фінляндія, Швеція, Японія професійна орієнтація розглядається як частина ширшого процесу – розвитку кар’єри. Завдання професійної орієнтації в цьому випадку не обмежуються тільки з’ясуванням професійних здібностей людини і наданням їй потрібної інформації про професії та консультаційних послуг, а розглядається в контексті процесу розвитку особистості як засіб, що допомагає планувати свій трудовий шлях і просуватися по ньому [5; 6].

Л.М. Ільч проаналізовано досвід модернізації систем професійної орієнтації країн скандинавії та балтії. Науковець констатує, що в більшості країн система професійної орієнтації є частиною концепції неперервної освіти. Політика професійної орієнтації триває впродовж

життя, чому сприяє створення в ЄС Європейської мережі політики професійної орієнтації впродовж життя [7].

За результатами проаналізованих даних державної служби статистики щодо поширення навчання серед різних вікових груп населення у закладах професійної (професійно-технічної) освіти протягом 2011-2018 років, кількість осіб від 30 років і старше коливається від 5 048 до 9 614 тис. осіб (рис. 1). Кількість студентів закладів вищої освіти віком від 35 років і старше коливається від 52 427 до 69 593 тис. осіб. Відповідно до поданих державною службою статистики даних в Україні за період з 2011 по 2019 рік кількість студентів закладів вищої освіти у віці від 30 років більша у порівнянні із кількістю студентів у віці 24, 25, 26, 27, 28 та 29 років (рис. 2). Це підтверджує попит осіб дорослого населення на послуги з навчання, а, отже, і послуги з професійної орієнтації.

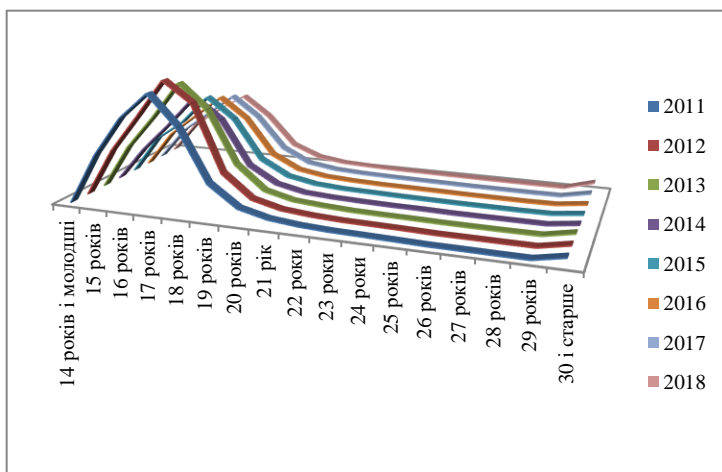


Рис. 1. Кількість учнів та слухачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на кінець 2011-2018 н.р. за віком (осіб) [8]

Враховуючи досвід європейських країн щодо концепції безперервної професійної орієнтації, діюча в Україні концепція потребує суттєвого вдосконалення. Виходячи з аналізу існуючих підходів до професійної орієнтації, ми вважаємо за необхідне розглянути систему професійної орієнтації населення як безперервний процес, зумовлений потребами ринку праці, з врахуванням індивідуальних здібностей та можливостей особистості. Позиціонує учнівську молодь як кадровий потенціал перспективного ринку праці,

початковим етапом професійної орієнтації впродовж життя має бути навчальна орієнтація з подальшим її продовженням у професійній орієнтації дорослого (зайнятого та незайнятого) населення як систематичного інформування про актуальні потреби ринку праці і орієнтування на навчання впродовж життя.

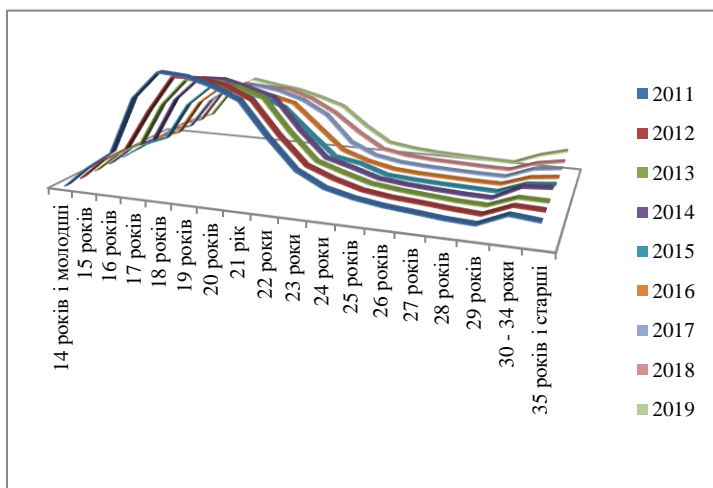


Рис. 2 Кількість студентів закладів вищої освіти на початок 2011-2019 н.р. за віком (осіб) [8]

Список літературних джерел

1. Dave R. H. (ed.). *Foundations of Lifelong Education*. Oxford, 1976. 314 p.
2. Dewey J. *Education and Democracy*. N.Y., 1916. 246 p.
3. Machlup F. *The Production and Distribution of Knowledge in the United States*. New Jersey: Princeton University Press, 1962.
4. Guichard J.A. (2004). Century of Career Education: Review and Perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. No1. P. 165.
5. Швець Д. (2015). Щодо проблеми запровадження безперервної професійної орієнтації в Україні. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Вип. 61. С. 402–408. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlnu_yu_2015_61_50 (дата звернення 07.11.2019).
6. Watts A.G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Vol. 4, No. 2–3. P. 160.
7. Ільч Л.М. (2019). Модернізація системи професійної орієнтації: досвід країн скандинавії та балтії. *Економіка та держава*. № 7. С. 4–12.
8. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення 07.11.2019).

Прус Володимир Володимирович, бакалавр
Київський національний торговельно-
економічний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент Миколайчук І.П.

УДОСКОНАЛЕННЯ СУЧАСНИХ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ

Одним із найбільш ефективних підходів в управлінні будь-якими суспільними явищами та процесами є системний, що дозволяє охопити увагою та заходами мало не весь спектр об'єктів керованої підсистеми. Складні соціальні системи, до яких належить система управління якістю підготовки та перепідготовки фахівців, містять значну кількість елементів, дослідження яких має базуватися на вивченні та врахуванні їхніх взаємозв'язків на основі групування за окремими функціями та становить актуальність даного дослідження.

З метою всебічного та найбільш повного опрацювання проблем в системі управління якістю підготовки та перепідготовки фахівців та їх розв'язання доцільно розглянути її функціональні механізми, наведені на рис. 1.

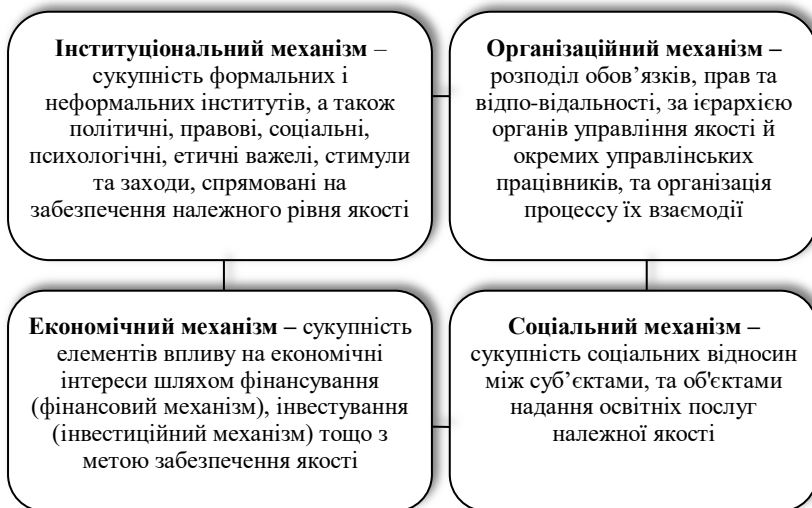


Рис. 1. Механізми системи управління якістю підготовки та перепідготовки фахівців

Джерело: складено автором за [1, с.55-56; 2, с. 8; 8, с.104; 10, с.112]

Розглянемо основні проблеми функціонування окремих наведених на рис. 1 механізмів.

Інституціональний механізм. Кількість закладів вищої освіти (ЗВО) в Україні, як і чисельність осіб з вищою освітою, залишаються одними з найбільших у Європі, але при цьому близько чверті абітурієнтів щорічно концентрується навколо двадцятки провідних вишів [6]. Держава зі свого боку взялася підтримувати вказаний “феномен”, проголосивши в якості реформи довгий еволюційний шлях надання переваг найбільш “сильним вишам” у вигляді виділення бюджетних місць у залежності від попиту абітурієнтів (“гроші йдуть за студентом”). Але увага не акцентується на іншій, більш проблемній стороні реформи, оскільки десятки тисяч співвітчизників продовжують отримувати освіту неналежної якості в “слабких” закладах, і цей масив фахівців щороку поповнює вітчизняний бізнес або ряди безробітних. За словами керівника Державної служби зайнятості, 75% випускників шкіл в нашій країні здобувають вищу освіту, тоді як цей показник в Європі становить 30%; як наслідок, в середньому 44% безробітних мають вищу освіту [4].

Скорочення кількості українських ЗВО у 2018 році порівняно з попереднім роком на 9 одиниць (до 652), або на 1,4%, відбулося навіть не в результаті “повзучої” структурної реформи вищої освіти, а внаслідок майже такого ж самого (на 1,1%) фізичного зменшення користувачів освітніх послуг – студентів [3] (отже, в результаті реформи за рік кількість ЗВО скоротилася лише на 0,3%).

Світова тенденція зростання попиту на неформальну освіту (наприклад, проходження онлайн-курсів на спеціалізованих освітніх інтернет-платформах з присвоєнням освітніх та професійних кваліфікацій недержавного зразка) як форму реалізації “навчання впродовж життя” поширилася і на Україну. Сьогодні існує повна невизначеність і неузгодженість щодо визнання керівниками підприємств та організацій фактів підвищення кваліфікації в межах неформальної освіти, а сам інституціональний механізм передпідготовки фахівців працює лише в межах мережі традиційних навчальних закладів [1, с. 8].

Організаційний механізм. Однією з організаційних проблем є неефективна діяльність державних органів контролю якості вищої освіти – Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО) та Державної служби якості освіти (ДСЯО), адже в певній мірі їхні функції дублюються, а робота зводиться лише до заочних документальних перевірок навчальних закладів, що не забезпечує повноту і всебічність контролю.

Економічний механізм. Джерела фінансування вищої освіти поділяються на державні та недержавні. В Україні існує певна однобокість та переважання безпосереднього бюджетного фінансування навіть при обмеженості інших видів державних джерел – таких як додаткові асигнування, фінансування освітніх програм, не говорячи вже про повну відсутність диверсифікації фінансування за рахунок недержавних джерел [5, с. 60].

В ситуації високої залежності закладів вищої та післядипломної освіти від бюджетних коштів держава всіяко обмежує умови ринкової конкуренції між державними та приватними ЗВО. Протекціонізм по відношенню до державних закладів полягає у правовій невизначеності приватних ЗВО, які не мають статусу неприбуткових організацій і тому не можуть користуватися податковими пільгами, дискримінації в питанні реєстрації, ліцензування й акредитації, відсутності державної матеріальної підтримки [7, с. 145-146].

Соціальний механізм. На жаль, доволі часто зустрічаються випадки безвідповідального ставлення керівництва ЗВО щодо комплектування професорсько-викладацького складу, контролю за підвищенням кваліфікації викладачів, а самих викладачів – до навчального процесу. Внаслідок цього непоодиноким явищем є відсутність у студентів мотивації до навчання [9, с. 20-22].

Резюмуючи викладене, доцільно запропонувати такі рекомендації щодо удосконалення механізмів управління якістю підготовки та перепідготовки фахівців: інституціонального – прискорення структурної реформи вищої освіти в Україні; юридичне закріплення місця і ролі неформальної освіти в реалізації інноваційних педагогічних завдань; організаційного – підвищення ефективності діяльності органів державного контролю за якістю підготовки та перепідготовки фахівців; економічного – зрівняння економічних умов (оподаткування, фінансування) державних і приватних закладів вищої та післядипломної освіти; соціального – формування нової парадигми відносин між викладачами та студентами, встановлення високих вимог до них як суб'єктів забезпечення якісного навчального процесу.

Список літературних джерел

1. Безсмертна В.І. Нормативно-правове забезпечення реалізації неформальної освіти в Україні. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. 2019. Вип. 66. С. 5-10. URL: <http://www.chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/66-2019/3.pdf> (дата звернення 30.10.2019).

2. Белова Л.О., Бульба В.Г., Поступна О.В. Стан і проблеми здійснення управління якістю освіти та освітньої діяльності в Україні: експертне оцінювання. Теорія та практика державного управління, 2018. №2(61). URL:

http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2018-2/doc/1/1_1.pdf (дата звернення 30.10.2019).

3.В Україні скоротилася кількість вишів та студентів. *РБК-Україна*. 2018. 27 грудня. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/ukraine-sokratilos-kolichestvo-vuzov-studentov-1545898988.html> (дата звернення 30.10.2019).

4.Державна служба зайнятості: 2018 – рік змін та новацій. *Державна служба зайнятості*. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/derzhavna-sluzhba-zaunyatosti-2018-rik-zmin-ta-novaci> (дата звернення 30.10.2019).

5.Дзюба С.Г., Плотнікова Н.В. Зарубіжний та український досвід диверсифікації джерел фінансування системи освіти. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди. Секція “Економіка”*. 2017. Вип. 17. С.53-66.

6.Михайленко М. Что происходит с украинским высшим образованием и как ему помочь? *Фраза: веб-сайт*. URL: <https://frazua.com/analyt/283042-cto-proishodit-s-ukrainskim-vysshim-obrazovaniem-i-kak-emu-pomoch> (дата звернення 30.10.2019).

7.Михайліченко М.В. Приватні вищі навчальні заклади: функціонування та управління у контексті демократизації. *Науковий вісник ХНПУ*, 2017. Вип. 48. Ч. II. С. 138-149.

8.Мозолев О. Механізми управління якістю процесів розвитку освіти в сфері фізичної культури і спорту Польщі. *Молодь і ринок*. 2016. №5. С. 102-107.

9.Окремі аспекти забезпечення якості освітнього процесу у Національній академії державного управління при Президентові України. Київ,2017. URL: https://cedos.org.ua/system/attachments/files/000/000/084/original/zvit_NADU.pdf?1505903293 (дата звернення 30.10.2019).

10. Управління якістю освіти: досвід та інновації: монографія. Дніпропетровськ, 2014. 462 с.

11. Федорчак О. Інституційний механізм державного управління. Ефективність державного управління, 2017. Вип. 1(50). Ч.1. С. 53-63.

Чубатюк Ганна Олегівна, магістрантка
Київський Університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – д.пед.н., професор
кафедри управління Гладкова В.М.*

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У СУЧАСНОМУ ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

На сучасному етапі розвитку соціальних і культурних змін, стрімкого розвитку освіти в Україні, переходу до нових освітніх стандартів та реалізації компетентнісного підходу розвиток

професійної компетентності педагога (вихователя) – одне з принципово важливих завдань, що стоїть перед керівником закладу освіти.

Адже сьогодні стає нагальною потреба у висококваліфікованих педагогах, які здатні і виявляють готовність перебудувати свою професійну діяльність відповідно змінам в освіті, що залежить від рівня професійного розвитку та майстерності педагога. Тож питання професійної компетентності фахівців сучасної системи дошкільної освіти виходить на перший план як надзвичайно значуще для прогресивного розвитку суспільства.

О. Марущак сформулювала поняття компетентність як “... інтегровану якість особистості, здатність продуктивно виконувати діяльність у певних соціально-значущих сферах, на основі здобутих знань, умінь, навичок, досвіду, ставлень та цінностей” [1, с. 11].

Поняття “професійної компетентності педагога” ми розглядаємо як: комплекс теоретичних знань і практичних навичок, що може бути ускладнений в залежності від завдань, цілей і зовнішніх вимог; відповідність набуття практичного досвіду й синтезу знань, де наслідком може бути статус професіонала. Крім того, професійна компетентність має охоплювати гуманістичні й етичні погляди педагогів, як важливі ціннісні орієнтири їх професійної діяльності.

Професійний розвиток вихователя закладу дошкільної освіти це багатокомпонентна, інтегральна характеристика особистісно-професійних змін, що зумовлені системою зовнішніх та внутрішніх впливів у професійно-педагогічній діяльності.

Вивчення досвіду вітчизняних та зарубіжних науковців уможливило виділити такі форми роботи з розвитку професійної компетентності педагогів: індивідуальні (самоосвіта, консультування, вивчення перспективного педагогічного досвіду, атестація курси підвищення кваліфікації), групові та колективні (засідання методичного об’єднання, педагогічні ради, семінари). Крім того, дедалі частіше використовують нетрадиційні форми методичної роботи, або інтерактивні (ділові ігри, тренінги, майстер-класи, кейс-технології, соціально-психологічний театр і т. д.) [2].

Досягнення високого рівня професійної компетентності педагогів закладів дошкільної освіти можливо лише за умов використання сучасних технологій, побудованих на інтерактивних формах роботи, що розвивають творчі й дослідницькі навички. Адже знання, набуті в досвіді, є власним надбанням людини, і надалі їх легко застосовувати на практиці.

Для вирішення завдання розвитку професійної компетентності

вихователя закладу дошкільної освіти, керівник та методична служба закладу має постійно шукати сучасні форми і методи роботи, залучати педагогів до активної діяльності.

Керівник закладу дошкільної освіти та методист створюють умови для підвищення фахового рівня педагогів, забезпечують участь всіх педагогічних керівників у методичній роботі. Участь у методичній роботі є професійним обов'язком кожного педагогічного працівника.

Окрім методичної роботи в управлінні розвитком професійної компетентності розглядають програмно-цільовий підхід. Програмно-цільовий підхід як спосіб структуризації застосовується при рішенні завдань комплексного планування й управління освітнім процесом, забезпечує пріоритет першочергових цілей і задач та досягнення максимально значущих кінцевих результатів. Він передбачає об'єднання цілей, строків, керівництва в складі цілісного процесу, спрямованого на професійний розвиток педагогів. Сутність програмно-цільового підходу полягає в досягненні стратегічних завдань через відповідні цільові програми розвитку [3, с. 64].

Цільова програма – це система діяльності із чітко визначеними цілями, завданнями, прогнозованими результатами, яка збалансована з кадровими та іншими умовами, наявними ресурсами й відповідає таким ознакам:

- спрямована на прогнозування змін, оновлення діяльності закладу освіти, вироблення та реалізацію стратегії розвитку;
- має виразну інноваційну спрямованість, забезпечує системність процесів упровадження нововведень;
- працює на розвиток закладу, створює його імідж, сприяє реалізації місії.

Вибір цього шляху обумовлює розробку цільової програми “Професійний розвиток педагогів”, яка є результатом модернізації управлінської діяльності через програмно-цільовий підхід.

Програма професійний розвиток педагогів може передбачати:

- організаційне забезпечення;
- нормативно-правове забезпечення;
- науково-методичне забезпечення;
- матеріально-технічне.

Л.А. Мартинець виділяє вісім послідовних кроків управлінця щодо створення програми професійного розвитку педагогів.

1. Проблемний аналіз стану освітньої системи.
2. Створення мотиваційного середовища в навчальному закладі.
3. Формулювання цілей і визначення завдань.
4. Складання плану.

5. Підготовка колективу до роботи з професійного розвитку педагогів.
6. Розробка та впровадження технології.
7. Моніторинг проміжних результатів.
8. Аналіз та оцінка результатів програми “Професійний розвиток педагогів” [3].

Управління розвитком професійної компетентності педагогів – це складний і багатофакторний процес, джерелами якого є суперечності між професійним та індивідуальним в особистості вчителя, а базовим підґрунтям – закономірності процесу становлення фахівця. Розвиток професійної компетентності вчителя розпочинається під час навчання у вищих навчальних закладах, а продовжується під час здійснення ними професійної діяльності на робочих місцях. Незважаючи на значну кількість досліджень і накопичений досвід, проблема управління розвитком професійної компетентності педагога закладу дошкільної освіти вимагає нових, більш ефективних підходів до свого розв’язання.

Список літературних джерел

1. Марущак О.М. Поняття компетентності у педагогічній діяльності. *Креативна педагогіка: [наук.-метод. журнал]* / Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки “Полісся”. Житомир, 2016. Вип. 11. С. 97 – 108.
2. Методична робота в закладі дошкільної освіти. URL: <https://www.pedrada.com.ua/article/2182-metodichna-robota-v-zaklad-doshklnno-osvti> (дата звернення: 11.10.2019).
3. Мартинець Л. А. Управління професійним розвитком учителів: *навч.-метод. посіб.* Вінниця: ДонНУ, 2016. 87 с.

Полінкевич Оксана Миколаївна, д.е.н., професор
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИПУСКНИКІВ ЧЕРЕЗ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЗА МІЖДИСЦИПЛІНАРНИМИ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИМИ ПРОГРАМИ

В умовах поглиблення інтеграції у світовий економічний простір, оптимізація інноваційної діяльності наукових установ та виробничих підприємств прикордонних територій у форматі регіонального

інноваційного центру-наукового парку, виникає необхідність у адаптації діяльності національних університетів до вимог світового простору. Важливими елементами при формуванні компетентностей випускників є:

1) розроблення та впровадження концепції міждисциплінарних науково-освітніх програм з економіки, права, психології, соціології, інформатики та фізичного виховання і реабілітації відповідно до досвіду польських колег у освітній простір України;

2) проведення анкетування серед абітурієнтів, студентів та викладачів, роботодавців, закладів вищої освіти щодо доцільності запровадження програм “Управління у віртуальному середовищі”, “Правничо-бізнесові програми”, “Big Date аналіз та фінанси”, “Економічна психологія і соціологія”, “Економіка здоров’я та Big Date аналіз”;

3) розроблення матриці компетентностей за освітньо-науковими програми та проекту стандартів міждисциплінарного характеру за участю абітурієнтів, роботодавців, викладачів;

4) покращення міжнародного співробітництва у сфері семестрових обмінів між викладачами та студентами за подібними програмами;

5) сприяння налагодженню співпраці між факультетами та кафедрами університетів України та Польщі.

Досягнути цього можна через розробку дієвих механізмів щодо формування компетентностей випускників за міждисциплінарними освітньо-професійними програми у сфері економіки, права, психології, соціології, інформатики, фізичного виховання і реабілітації (рис. 1).

Головним завданням реалізації цього механізму стане підвищення конкурентоспроможності випускників на світовому та вітчизняному ринку праці через посередництво співпраці інноваційного університету, роботодавців та студентів (абітурієнтів). Пропонуємо такі основні освітньо-професійні програмами, які, на нашу думку, є конкурентоспроможними та забезпечують тверді та м’які компетенції відповідно до європейських вимог: “Управління у віртуальному середовищі”, “Правничо-бізнесові програми”, “Big Date аналіз та фінанси”, “Економічна психологія і соціологія”, “Економіка здоров’я та Big Date аналіз”. Це сприятиме формуванню у випускників таких компетентностей, які будуть спроможні забезпечити йому конкурентні позиції на світових та міжнародних ринках.

У механізмі є такі основні блоки, як:

1) блок передумов формування компетентностей випускників за міждисциплінарними освітньо-професійними програмами, що враховує закони розвитку, політико-економічну ситуацію в країні,

процеси інтернаціоналізації;



Рис. 1. Механізм формування компетентностей випускників за міждисциплінарними освітньо-професійними програмами у сфері економіки, права, психології, соціології, інформатики, фізичного виховання і реабілітації (розроблено автором)

2) блок сучасної системи управління конкурентоспроможністю випускників, яка є складною та багатогранною, спроможною адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Система спирається на такі принципи, як: ефективності та доступності, самостійності та вибору, розвитку та навчання, інтегрованості;

3) блок формування компетентностей випускників, що містить

базові, м'які, тверді, професійні, міждисциплінарні компетентності;

4) блок моніторингу та контролю якості освіти, який має бути двох видів: зовнішній та внутрішній.

Список літературних джерел

1. Polinkevych O. Development of enterprise in innovation university. KELM. 2018. 3 (23). P. 137–148. URL: <https://foa58r.webwavcem.com/lib/foa58r/16-jpd6dhbp.pdf>.

2. Даценко В. В. Формування професійної компетентності у студентів технічних ВНЗ у процесі навчання хімії. *Вестник Харківського національного автомобільно-дорожного університету : сб. науч. тр. / Харьков. нац. автомоб.-дор. ун-т ; [редкол.: Богомолов В. А. (глав. ред.) и др.].* Харьков : ХНАДУ, 2017. Вып. 77. С. 13–17.

3. Штика Ю.М. особливості формування аналітичної компетентності у студентів економічних спеціальностей. Фізико-математична освіти. 2019. Вип. 1 (19). С. 210-214.

Бойко Олена Вікторівна, викладач
Краматорський коледж Донецького
національного університету економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського

ПІДГОТОВКА ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ У КРАМАТОРСЬКОМУ КОЛЕДЖІ ДОНЕЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ ІМЕНІ МИХАЙЛА ТУГАН-БАРАНОВСЬКОГО

Краматорський коледж є структурним підрозділом Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Коледж впроваджує освітню діяльність, сприяє поширенню наукових знань, проводить культурно-просвітницьку діяльність, готує спеціалістів для підприємств торгівлі та ресторанного господарства.

Роль ресторанного господарства на сучасному етапі визначається характером і масштабами потреб людей у послугах з організації споживання матеріальних і духовних благ у не домашніх умовах. Ресторанна справа в світі є однією з найприбутковіших[4].

Підготовка фахівців для торгівлі та ресторанного господарства в Краматорському коледжі ДонНУЕТ імені М.Туган-Барановського є провідною концепцією й освітньо-організаційною реальністю сучасного етапу розвитку освіти, що пов'язана з вибудовою наскрізних

послідовних ліній у підготовці фахівців, виокремленням етапів такої підготовки, забезпеченням інтегрованості освітніх систем різного рівня й структурно-логічного взаємозв'язку загальноосвітніх, фундаментальних й спеціальних дисциплін з єдиною цільовою настановою. У новій моделі стійкого розвитку суспільства випереджаючий розвиток якості людини, якості освіти, якості професійної освіти стануть безумовною необхідністю [3].

Якість професійної підготовки фахівця визначається ступенем відповідності рівня його підготовки професійним вимогам, які пред'являються до нього як до фахівця, професіонала сучасними економічними умовами, ринком праці, роботодавцями. Така підготовка передбачає не тільки набуття й удосконалення професійних знань і умінь, а і засвоєння нових норм суспільного життя, що дозволить випускнику Краматорського коледжу ДонНУЕТ імені М. Туган-Барановського успішно адаптуватися до умов ринку, сприятиме його подальшій професійній самореалізації, забезпечить ефективну професійно спрямовану взаємодію фахівця з навколишнім соціальним середовищем [3].

Коледж здійснює свою діяльність відповідно до вимог Конституції України, законів України, законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про фахову передвищу освіту”, “Про наукову та науково-технічну діяльність”, інших нормативно-правових актів, Статуту Донецького національного університету економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського і Положення про Краматорський коледж.

Основними напрямками діяльності Коледжу є: підготовка фахівців за освітньо-кваліфікаційним рівнем “молодший спеціаліст” для задоволення потреб національної економіки; підвищення кваліфікації, підготовка та атестація науково-педагогічних та педагогічних кадрів; культурноосвітня, методична, видавнича, фінансово-господарська, навчально-виробнича робота; надання різноманітних освітніх послуг та інших послуг, не заборонених законодавством, забезпечення виконання державного замовлення та угод на підготовку фахівців із вищою освітою, вивчення попиту на окремі спеціальності на ринку праці і сприяння працевлаштуванню випускників; підвищення кваліфікації кадрів; створення відповідних умов для практичного навчання студентів; забезпечення набуття студентами професійних знань відповідно до освітніх стандартів, підготовки їх до професійної діяльності, відповідно до сучасних тенденцій та досягнень науки, техніки і виробництва.

Метою освітньої діяльності коледжу є підготовка висококваліфікованих фахівців для забезпечення потреб національного

господарства, ринку праці та гармонійно розвинутих особистостей, націлених на реалізацію власного внеску в розвиток української економіки, державності, громадянського суспільства.

Основним пріоритетним напрямком роботи Краматорського коледжу ДонНУЕТ є профорієнтація. Правильний вибір професії – важливий крок у житті кожної людини. Сучасна соціально-економічна ситуація відзначається невідповідністю ринку освітніх послуг потребам ринку праці, вимог роботодавців рівню професійної підготовки фахівців. У цих умовах комплексна систематична робота коледжу, спрямована на професійне самовизначення учнівської молоді, різних категорій дорослого населення, стає дедалі актуальнішою. Підвищення якості профорієнтаційної роботи є сьогодні актуальним завданням.

До основних завдань профорієнтаційної роботи відносяться: заохочення та формування позитивного ставлення учнів-випускників шкіл до здобуття подальшої освіти у Краматорському коледжі ДонНУЕТ, розповсюдження позитивної інформації про коледж, підвищення іміджу коледжу, надання допомоги учням шкіл у виборі майбутньої професії.

Функції профорієнтаційної роботи: забезпечення відповідного рівня надання профорієнтаційних послуг молоді, здійснення професійного інформування про напрями підготовки та спеціальності в коледжі, ознайомлення учнівської молоді з правилами прийому до Краматорського коледжу ДонНУЕТ та нормативно-організаційною документацією, яка регулює проведення вступної кампанії (відео, друкована продукція, наповнення сайту коледжу).

Краматорський коледж ДонНУЕТ впроваджує наступні форми проведення профорієнтаційної роботи:

- індивідуальні форми: закріплення циклових комісій за загальноосвітніми школами, залучення кураторів навчальних груп та студентів коледжу до профорієнтаційної роботи, підготовка інформації про діяльність коледжу та висвітлення її в засобах масової інформації, виготовлення друкованої продукції рекламно-профорієнтаційного характеру.

- групові форми: проведення Днів відкритих дверей, проведення в коледжі екскурсій для випускників шкіл, організація та проведення представниками органів студентського самоврядування коледжу розважально-профорієнтаційних програм для молоді, проведення виїзних агітаційно-розважальних програм, проведення спортивних змагань між студентами коледжу та старшокласниками загальноосвітніх шкіл.

Список літературних джерел

1. Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Положення про Краматорський коледж. Протокол № 8 від 29 січня 2016р.
2. Організація послуг харчування. URL: http://tourlib.net/books_ukr/usinaph.htm.
3. Рогова Т.В. (2017). URL: <http://orcid.org/0000-0002-0747-0246>, <http://doi.org/10.5281/zenodo.578582>.
4. Скавронська І.В. Пріоритетні напрямки розвитку ресторанної справи України в контексті світового досвіду / І.В. Скавронська // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. 2009. Вип.2. С.232-244. URL: http://tourlib.net/statti_ukr/skavronska2.htm.

Абрамович Роман Петрович, магістр
ТОВ НВП “АСОТ”, м. Львів

ВИКОРИСТАННЯ КОМП’ЮТЕРНИХ ТРЕНАЖЕРІВ ТА КОМП’ЮТЕРНИХ НАВЧАЛЬНИХ СИСТЕМ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ В ЕНЕРГЕТИЦІ

Надійна та безперебійна робота будь-якої системи, в тому числі енергосистеми, залежить від підготовки та підтримання на належному рівні кваліфікації персоналу.

Статистика стверджує, що в енергетиці кожна друга аварія трапляється з вини експлуатуючого персоналу [1, 2]. Підвищення рівня підготовки персоналу дозволить:

- підвищити безпеку та надійність роботи енергетичної системи як в цілому, так і окремих складових;
- збільшити період експлуатації обладнання за рахунок правильної експлуатації, що дозволить зменшити витрати;
- підвищити енергоефективність системи, за рахунок правильного режиму роботи обладнання.

Аналізуючи теперішню ситуацію з підготовки персоналу в енергетиці України можна виділити наступні проблеми:

1. Недостатній рівень первинною підготовкою кадрів у вищій школі та закладах професійно-технічної освіти. Необхідність суттєвої і тривалої підготовки на підприємствах перед допуском до самостійної роботи.
2. Значна плінність кадрів і втрата знань разом з персоналом.

3. Велика завантаженість інструкторського персоналу.

4. Висока вартість розробки та використання комп'ютерних тренажерів та навчальних систем.

5. Недостатня кількість тренажерів для підготовки нижчих рівнів оперативного персоналу.

В значній мірі вирішити зазначені проблеми зможе розробка та впровадження в галузі комп'ютерних технологій конструювання тренажерів та навчальних систем не програмуючими спеціалістами, в першу чергу експертами технологами на самих об'єктах енергетики.

Комп'ютерні тренажери та системи навчання використовуються і показують свою високу ефективність. Для прикладу, у навчально-тренувальних центрах на кожній АЕС України діють повномасштабні комп'ютерні тренажери, на яких здійснюється підготовка оперативного персоналу зміни блоку.

Однак хотілося б відмітити, що на даний час недостатня увага приділяється підготовці оперативно-диспетчерського персоналу нижчих рівнів, який здійснює безпосереднє виконання оперативних перемикачів на обладнанні. Від правильності дій польового персоналу залежить нормальне функціонування обладнання та енергосистеми. Також серед такого персоналу існує більший ризик виникнення нещасних випадків через невиконання вимог безпечної експлуатації обладнання та порушень норм та правил з охорони праці.

Розробка тренажерних засобів підготовки в спеціалізованих організаціях з залученням кваліфікованих програмістів підвищує фінансові витрати і не вирішує проблем їх масової розробки. Економічно обґрунтованою є доцільність масової розробки засобів безпосередньо галузевими спеціалістами, які добре обізнані з технологічними процесами, з мінімальним залученням до розробок спеціалістів–програмістів шляхом використання Internet-технологій і пристосування, в якості конструкторів, існуючих новітніх мультимедійних інформаційних пакетів, які забезпечують відносно легке розповсюдження тренажерів в корпоративних мережах підприємств, проектування без використання мов програмування в зручному і зрозумілому інтерактивному середовищі з використанням графічного інтерфейсу, адаптацію розроблених додатків до різноманітних енергетичних об'єктів, можливість розпаралелення процесу проектування та конструювання тренажерних та навчальних систем між розробниками різних професій (інженерами, технологами, інструкторами, дизайнерами та іншими).

Існуючі промислові технології побудови тренажерів в більшій мірі орієнтовані на побудову повномасштабних тренажерних систем, в яких

основна увага приділяється проектуванню моделей (математичних або імітаційних) всього об'єкту. В доповнення до повномасштабних тренажерів існує необхідність в локальних тренажерах. В таких тренажерних системах замість однієї повномасштабної моделі використовується сукупність значно менш складних моделей, кожна з яких відображує роботу в рамках окремих тренажерних занять, а функціонування яких визначається експлуатаційними документами вказаними в посадових інструкціях персоналу. З економічної точки зору більш дешевою є розробка тренажерів на основі тренажерних занять.

При такому підході можливо забезпечити залучення до проектування та побудови тренажерів широкого кола фахівців галузі, добре обізнаних з технологічними процесами на об'єкті, без залучення спеціалістів-програмістів з мінімальними фінансовими витратами та у короткі терміни. Досвід створення спеціалістами галузі протиаварійних тренажерних занять без використання комп'ютерних технічних засобів є і, відповідно до [3], протиаварійні тренування періодично проводяться на всіх підприємствах енергосистеми України.

Список літературних джерел

1. Либерман А. Н. Техногенная безопасность: человеческий фактор. – Санкт-Петербург, 2006 – 101 с.
2. Ачаповская А.М., Мыцких В.А., Яркова И.В. Диагностика профессиональной пригодности и формирования профессионально важных качеств как метод повышения надежности оперативного персонала. // Эл.станции, №11, 1983, с.6-8.
3. Правила проведення протиаварійних тренувань персоналу електричних станцій та мереж // Міністерство енергетики та вугільної промисловості України.

Кононенко Оксана Вікторівна, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – д.псих.н, проф.,
професор кафедри управління Міляєва В.Р.*

РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗЗСО

Значної актуальності набуває проблема управлінського потенціалу майбутнього керівника. Трансформується значення освіти, розширюється уявлення про роль та зміст управлінської діяльності

керівника загальноосвітнього навчального закладу. Важливою стає потреба змінювати застарілі управлінські підходи в галузі освіти. Сучасна школа потребує підвищення професіоналізму всіх учасників освітнього процесу, у тому числі директора загальноосвітнього навчального закладу. Сучасному керівнику необхідні знання з теорії та практики управління, сучасних механізмів управління для підвищення ефективності роботи закладу.

Керівник ЗЗСО сьогодні має постійно працювати над розвитком своєї управлінської компетентності та потенціалу. Одного бажання бути керівником недостатньо. Важливо визначити, чи може людина займати керівну посаду, і чи є в нього відповідні здібності для розвитку в собі управлінського потенціалу [1].

Феномен “управлінський потенціал” складний і неоднозначний. Аналіз праць провідних дослідників засвідчив, що це поняття лишається мало дослідженим і викликає дискусії серед науковців. Багатогранність поняття “потенціал” пояснюється різноманіттям об’єктів, до яких воно застосовується. Головне, що поєднує різні потенціали, полягає в тому, що практично всі вони містять якусь сукупність можливостей або здатностей у тій області, де застосовується те, або інше визначення [1].

Управлінський потенціал – це потенційна здатність управлінського персоналу на засадах професіоналізму оптимально застосувати професійно-кваліфікаційний, творчий потенціали та організаційну спроможність з метою досягнення сталого та ефективного функціонування закладу. Таке визначення потенціалу має важливий зміст, оскільки відображає не тільки вплив знань, навичок, але й творчих можливостей та організаційної спроможності керівників на ефективність функціонування закладу [1].

Таким чином, розвиток управлінського потенціалу спрямовується на забезпечення сталого розвитку організації та ефективного її функціонування.

В науковому доробку Федоніна О.С. визначено складові управлінського потенціалу (рис. 1).

Складовими управлінського потенціалу визначають:

1. Професійно-кваліфікаційний потенціал (професійна компетентність: освітньо-кваліфікаційний рівень, рівень професійно-посадового розвитку);
2. Творчий потенціал (рівень креативності, рівень сміливості щодо вираження нових ідей та їх реалізації, рівень здатності до прояву та реалізації творчих здібностей колективу);
3. Організаційна спроможність (рівень готовності до співпраці та

вирішення конфліктів, рівень комунікабельності, рівень швидкості сприймання інформації та її адаптації до конкретної ситуації, рівень здатності до створення сприятливого клімату в колективі) [2].



Рис. 1. Складові управлінського потенціалу (за О.С. Федоніним)

Розвиток управлінського потенціалу є одним з найважливіших завдань в контексті розбудови ЗЗСО. Серед рекомендованих напрямів розвитку управлінського потенціалу відзначаємо професійний розвиток, підвищення кваліфікації та самоосвіта [3].

До професійного розвитку можна віднести Школу резерву керівних кадрів закладів освіти готує управлінця з актуальними професійними компетенціями, здатного вирішувати проблеми модернізації освіти на основі сучасної науки і передових технологій. Основними завданнями Школи є: формування знань, умінь і навичок, потрібних для виконання управлінських функцій на майбутній посаді: розвиток особистісних якостей управління, професіоналізм, компетентність; підвищення професійного рівня педагогічних працівників. Інноваційна модель підготовки резерву керівних кадрів загальноосвітніх навчальних закладів включає науково-теоретичну та практичну підготовку [3].

Важливим для організації підвищення кваліфікації є Проєкт Базового стандарту професійної діяльності директора школи є своєрідним орієнтиром для самоосвіти та самовдосконалення, індивідуального професійного розвитку керівника ЗЗСО. Стандартом

передбачено ключові аспекти професіоналізму керівника закладу освіти на початку його професійної діяльності, визначенню рівня управлінського потенціалу, компетентності та педагогічної культури. Для самореалізації інноваційного управлінського потенціалу керівника ЗЗСО це дуже важливий аспект, оскільки саме такі завдання для нього є основними [3].

Крім цього, існують наступні шляхи самоосвіти управлінського потенціалу: відвідування тренінгів, семінарів, навчально-ознайомчих візитів, надання консультацій експертами, навчання на робочому місці, створення і підтримка діяльності експертних, координаційних, дорадчих і робочих груп, проведення досліджень, конференцій, “круглих столів” [3]. Розвиток управлінського потенціалу майбутніх керівників ЗЗСО вважаємо найважливішим в управлінні освітою в Україні.

Список літературних джерел

1. Дерябіна Г.В. Психологічні особливості розвитку управлінського потенціалу особистості: дис... канд. наук: 19.00.01 - 2008.
2. Резнік С.Д., Ємельянова Е.Р., Рибалкіна З.М. Розвиток управлінського потенціалу загальноосвітньої організації: моногр. / С.Д. Резнік, Е.Р. Ємельянова, З.М. Рибалкіна; під заг. ред. С.Д. Резніка. – Пенза, ПГУАС, 2013. – 160 с.
3. Ладунка І.С. Особливості формування та використання управлінського потенціалу підприємств /Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова 2014. Т.19. Вип1/1.

Миколайчук Ірина Павлівна,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Київський національний торговельно-
економічний університет

ДОСЛІДЖЕННЯ ПОТРЕБИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ У ПРОФЕСІЙНИХ МЕНЕДЖЕРАХ

Професійну діяльність в якості найбільш значущою можна виділити серед багатьох видів діяльності, оскільки вона вимагає від менеджера підвищеного рівня розвитку його природних якостей. Щоб стати професіоналом з менеджменту, необхідно навчатися за спеціально розробленими програмами підготовки. У багатьох країнах

існує система професійного навчання менеджменту, що включає середні і вищі щаблі професійної освіти. Результатом навчання є певні компетентності, які застосовуються в практичній діяльності для управління. Однак найбільш ваговою проблемою залишається недостатня професійна підготовка менеджерів, що формує дефіцит кваліфікованих фахівців з менеджменту.

За результатами опитування користувачів порталу HeadHunter (hh.ua), пошукачі розуміють, що отримання сьогодні керівної посади – це в першу чергу можливості впливу на виробничі процеси та стратегічно важливі рішення, а не просто вищої заробітної плати. Незважаючи на високу відповідальність сучасних керівників, 93% опитаних респондентів прагнуть обіймати керівну посаду, а 83% респондентів мають бажання очолювати невеликий структурний підрозділ або започаткувати власну справу [1] (рис. 3).

Аналізуючи дані опитування, проведеного фахівцями пошукової компанії, варто відзначити як позитивну тенденцію отримати більшість респондентів посаду ТОП-менеджера, не зважаючи на високий рівень відповідальності за прийняття керівниками часто непрогнозованих та складних рішень. Спектр причин виникнення такої тенденції досить широкий: від можливості безпосередньо впливати на процес та результати роботи (її зазначили 58% респондентів), побудувати кар'єру та підвищити соціальний статус, а також володіння необхідними навичками ефективного керівника (так вважають 35% опитаних осіб) – до бажання більше заробляти (здебільшого – це банківські працівники, бухгалтери, фінансисти, маркетологи, рекламисти, PR-щики та HR-и, професійні навички яких пов'язані з формуванням бюджетів та ухваленням рішень).

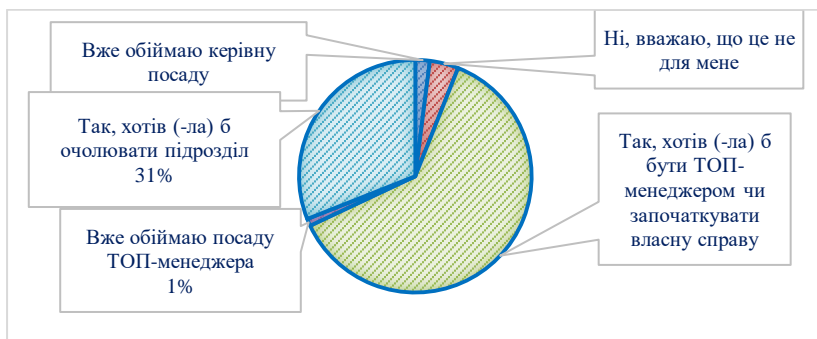


Рис. 1. Результати анкетування користувачів порталу HeadHunter (hh.ua) щодо привабливості для них керівних посад

Джерело: складено автором за [2]

Що важливо, 95% опитаних осіб декларують готовність брати на себе більшу відповідальність у разі отримання керівної посади [1]. В якості методів реалізації управлінської кар'єри та підвищення рівня кваліфікації респонденти надають перевагу тренінгам та спеціалізованим курсам із відповідної тематики, самоосвіту, менторству, онлайн-навчанню, при цьому при мало хто обирає навчання у закладах вищої освіти.

Оскільки ринок праці не функціонує ізольовано від інших процесів, то він щороку набуває нових особливостей. Найбільш затребуваними сферами пошуку фахівцями роботи у першому кварталі 2019 року стали “Продажі”, “ІТ, телеком” і “Маркетинг”, також спостерігалось незначне зростання частки вакансій у сферах “Виробництво і сільське господарство”, “Безпека”, що в цілому позитивно характеризує зміни ринкового клімату, які аналітики пов'язують із сезонними потребами компаній та пошуком відповідних фахівців [27].

В цей період ТОП-5 професійних сфер з найвищою конкуренцією залишилися без змін, в т.ч “вищий менеджмент”; “початок кар'єри, студенти”; “видобуток сировини”; “мистецтво, медіа, розваги”; “юристи”, що позитивно позначилося на ринкових перестановках. Так, за професійною сферою “Початок кар'єри” показник hh-index, який визначає співвідношення кількості резюме до кількості вакансій, зріс з 9,2 у березні 2018 року до 13,2 у березні 2019 року [3].

У березні 2019 року помітно знизилася активність роботодавців, готових виростити фахівців “з нуля”, що демонструє їх прагнення залучати до штату вже кваліфікованих професійних фахівців та оптимізувати витрати на оплату праці. Водночас зросла кількість пошукачів із певним досвідом роботи, іноді – понад 6 років, які намагаються реалізувати себе в іншій галузі. У 2018 році кількість пропозицій від роботодавців у сфері “Виробництво” становила 5% - 6% від кількості всіх вакансій, розміщених на сайті hh.ua. Попит на фахівців у виробничій сфері залишався стабільний, в починаючи з другої половини року він зріс всього на 1% [4].

У 2018 році фахівцями цієї сфери найчастіше цікавилися підприємства таких галузей як “Роздрібна торгівля” та “Продукти харчування” (16%), “Промислове устаткування, верстати і комплектуючі” (14%), “Товари народного споживання (нехарчові) (14%)”. Поширеними напрямками ТОП-5, в яких роботодавці вели пошук фахівців у 2018 році, залишалися: “Харчова промисловість” (22%), “Машинобудування” (21%), “Інженер” (16%), “Технолог” (15%), “Легка промисловість” (10%), а найвищим попитом серед претендентів користувалися такі кваліфікації як: “Інженер”,

“Машинобудування”, “Харчова промисловість”, “Металургія”, “Управління підприємством” [3].

Характеризуючи рівень мотивації персоналу в різних галузях, варто зазначити, що інтервал посадових окладів на українському ринку праці достатньо великий, що переважно залежить від сфери діяльності підприємства, рівня кваліфікації фахівців і специфіки його функціональних обов'язків. Згідно з аналізом бази даних *hh.ua*, заробітні плати фахівців галузі “Виробництво” зросли у 2018 році майже на 40%, тобто трохи вище загальної тенденції і середнього зростання заробітних плат зі всіх професійних сфер (в межах 25-30%).

В цілому це є позитивним чинником привабливості роботи для пошукачів. Варто зазначити, що сфера “Виробництво” є затребуваною і в контексті трудової міграції та входить як в ТОП-5 галузей з вакансіями з релокацією, так і в ТОП-5 галузей з резюме кандидатів, готових до переїзду. На цих фахівців активно “полюють” роботодавці з Польщі (8% від загальної кількості вакансій з релокацією, розміщених на сайті *hh.ua*) і Чехії (14% від загальної кількості вакансій з релокацією, розміщених на сайті *hh.ua*) [4].

За даними Держстату станом на 1 січня 2019 року з 17 млн. осіб працездатного населення України на постійній основі було зайнято 7,7 млн осіб, або 45%, а біля 500 тис. осіб працювали за трудовими договорами або за сумісництвом. При цьому майже третина зайнятих осіб (біля 2,4 млн. осіб) у 2018 році змінила місце роботи (або звільнилася, в т.ч. біля 300 тис. звільнених осіб потрапили під скорочення [5].

Прикро, що економіка та наука України втратили значні можливості та час для зростання професіоналізму керівників, коли основні світові економіки закладали основи інформаційного суспільства та Індустрії 4.0. Водночас, відкриваються можливості інтегрувати вітчизняну промисловість у цей тренд через проведення хакатонів із ІТ, оновлення змісту та структури навчальних програм, запровадження нових освітніх програм у закладах вищої освіти.

Отже, головною умовою ефективного управління та інноваційних зрушень у вітчизняній промисловості є зростання професіоналізму менеджерів, здатних не лише приймати ефективні рішення, а й розуміти сенс своїх ідей, налаштовувати інших працівників на їх сприйняття та залучення до ефективних дій.

Список літературних джерел

1. Ринок праці у I кварталі 2019 року: роботодавці взяли паузу, а пошукачі перекваліфікуються [Електронний ресурс]. – Режим

доступу: <https://kiev.hh.ua/article/24483>

2. Стратович А. На що варто звертати увагу, підбираючи топ-менеджера [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://landlord.ua/news/dymka/na-shho-var-to-zvertati-uvagu-pidbirayuchi-top-menedzhera/>

3. ТОП-5 сфер для українських пошукачів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://kharkov.hh.ua/article/24025>

4. Вакансії у сфері “виробництво” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://kiev.hh.ua/article/24025>

5. Чим приваблюють керівні посади пошукачів? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://kiev.hh.ua/article/24606>

Аксьонова Альона Олексіївна, магістр
Київський національний торговельно-
економічний університет

Науковий керівник – д.е.н., професор Жуковська В.М.

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

В нинішніх умовах світової глобалізації та інтеграції ринків праці підвищуються роль та потреби до якісної зміни професійно-кваліфікаційної мобільності працівників, їх менталітету та мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві.

Економіка України щорічно втрачає чималі обсяги коштів з причини неповного використання потенціалу працівників, а рівень продуктивності праці значно менший від продуктивності праці розвинених країн. Причинами цього є зростання неупорядкованості соціально-трудових відносин, незацікавленість працівників підприємств у підвищенні працевіддачі, неякісно розроблена система стимулювання праці тощо.

Питаннями мотивування праці та підвищення її продуктивності займалися низка вітчизняних науковців. Зокрема, Гацура В., Червінська Л., Шинкаренко В., Криворучко О. досліджували мотивацію праці та її вплив на результати діяльності; Рубан Т., Кравчук І. та інші основну увагу звертали на проблеми матеріального стимулювання; Гривківська О., Колот А., Сирота О. висвітлювали систему мотивації праці працівників; Н. Дацко, О. Дацко, Б. Москаль досліджували питання продуктивності праці працівників торговельних підприємств та напрями їх підвищення.

Проте, не можна стверджувати, що всі проблемні питання функціонування мотиваційного механізму є досконало вивченими та висвітленими. Формування ефективної системи мотивації на підприємствах України залишається актуальною проблемою, яка потребує більш ретельного вивчення.

В сучасних умовах становлення економіки розвиток персоналу є необхідною умовою в забезпеченні успішної і результативної роботи підприємства. Для забезпечення своєї рентабельності, компанія, враховуючи всі загрози та виклики сьогодення, повинна сприяти професійному зростанню та розвитку працівників. Тому підвищення мотиваційного механізму є необхідною умовою задля досягнення прибутку компанії.

Розглядаючи мотивацію, як процес, можна виділити в ній декілька послідовних етапів [1] (рис. 1.1).



Рис. 1. Етапи процесу мотивації (складено автором)

Перший етап – виникнення потреб. Людина відчуває що їй чогось не вистачає. Другий етап – людиною здійснюється пошук шляхів задоволення потреб. Третій етап – характеризується визначенням цілей (напрямків) діяльності для задоволення потреб. Четвертий етап – реалізація дій, які задовольняють потреби. П'ятий етап – пов'язується із здобуттям винагородження за реалізацію окремої роботи, яку людина виконала і може задовольнити свою потребу. Шостий етап - задоволення потреби. При цьому людина не зупиняє своєї діяльності

до виникнення нової потреби.

Задля ефективної мотивації трудової діяльності працівників в практиці діяльності підприємств використовуються моделі мотивації. В системі соціально-трудова відносин існує чимала кількість моделей мотивації трудової діяльності. Це і раціональна модель, модель людських відносин, модель самоактуалізації, комплексна модель, модель мотивації Хекмана та Олдхема тощо.

Зосередимо увагу саме на останній, так як вона є найбільш доцільною для використання в сучасних ринкових умовах. Ця модель розглядає мотивацію трудової діяльності в залежності від різноманітних характеристик роботи.



Рис. 2. Модель мотивації Хекмана та Олдхема (складено автором на основі [2])

Згідно моделі Хекмана-Олдхема, висока трудова мотивація визначається такими психологічними станами працівників:

- усвідомлення сенсу роботи. Якщо працівники вважають роботу занадто простою (примітивною) і безціллюю, то мотивація буде низькою;
- почуття відповідальності за якість і кількість виробленої продукції;
- обізнаність про результати. При відсутності зворотного зв'язку,

що показує працівникам, наскільки добре вони виконують завдання, їх мотивація знижується [2].

Тобто, використовуючи модель, наведену вище, можна досягти підвищення ефективності мотиваційного механізму на будь-якому підприємстві.

Таким чином, ринковий процес в Україні передбачає зміну економічної структури підприємств, це пов'язано із створенням у сфері трудової діяльності принципово нової системи мотивації праці. У процесі праці людиною створюються матеріальні блага, які задовольняють суспільні та особисті потреби. Ставлення людини до праці, її поведінка у виробничому процесі завжди певним чином мотивована. Це може бути активна робота, високопродуктивна, якісно виконана з ентузіазмом або навпаки, але у будь-якому випадку спостерігається дія певного мотиву. Тому для досягнення ефективного управління людиною слід зрозуміти її мотивацію.

Як вже говорилося вище, в сучасних умовах глобалізаційних перетворень саме персонал є рушійною силою ефективної діяльності підприємства. Тому розробка якісного мотиваційного механізму є вимогою сьогодення задля досягнення прибутковості організації.

Список літературних джерел

1. Гунченко М. В. Особливості формування та реалізації кадрової політики підприємства у сфері мотивації праці / М. В. Гунченко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. - 2014. - Вип. 8(1). - С. 80-82.

2. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.1037/h0076546> - Назва з екрану.

СЕКЦІЯ 4. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ НА ЗАСАДАХ ЛІДЕРСТВА

Михайлюк Аліна Ігорівна, бакалавр
Київський національний торговельно-
економічний університет
Науковий керівник – ст.в. к.е.н. Калита О.В.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ НА ЗАСАДАХ ЛІДЕРСТВА

В сьогоденні лідерство визначає окремий тип взаємодії в управлінській сфері, що базується на найбільш доцільному для певної ситуації поєднанні різноманітних джерел влади та спрямований на спонукування людей задля досягнення цілей.

Загалом, суть лідерства полягає в визнанні послідовниками лідера лише в тій ситуації, коли він доводить свою спроможність до керівництва та визначає свою компетенцію завдяки отриманню певного досвіду. Лідер має владу над певними діями та особами, та задля її підтримки він має надавати послідовникам можливість задовольнитися в повному обсязі свої потреби. У свою чергу, послідовники забезпечують потребу лідера надаючи йому необхідну допомогу та підтримуючи його як особу що керує ними ж.

Невід’ємним фактором організації управління лідера є унікальний організаторський потенціал, здібності та професіоналізм.

Будь-яка сфера діяльності без лідера, керівника неминуче занепадає. Керівництво яке визнає лише консервативний погляд на світ, на становище в організації в якій воно діє, не визнає навіть мінімальних змін, не зможе піднятися на новий рівень, попросту вони будуть беззахисними перед конкурентами. Це доводить той факт, що лідерство – ключовий елемент реалізації змін. Для організації процесу управління потрібна реалізація програм, що буде спрямована на виховання лідерських якостей та стимулювання майбутніх лідерів до ініціативності щодо удосконалення діяльності підприємства.

Проблеми організації процесу управління в будь-якій сфері діяльності, щодо впровадженні змін та зрощення лідерських якостей у робітників є та будуть актуальними. Сьогодні модель управління та ведення певної діяльності лише формується. Однак, керівники що займають вищі посади в різних галузях розуміє, що підприємства, організації вимагають постійного вдосконалення та розвитку, що саме і визначається у змінах. Але не всі керівники здатні відтворювати та

підтримувати зміни, ця ситуація відбувається через брак лідерів та кваліфікованих співробітників на всіх рівнях організації, а також невірно сформовані цілі.

Факт професіоналізму є дуже значущим у діяльності керівництва. Бо непрофесіоналізм в управлінській діяльності спричиняє втрати в першу чергу в економічній сфері, надає психологічний дискомфорт, конфлікти. Попри те від рівня індивідуальної самореалізації управління залежить успіх окремих організацій. Але для цього має бути певний рівень психологічної готовності.

Раніше для того щоби стати на чолі колективу було досить достатньо знань та умінь на рівні базових уявлень., але зараз для керівника цього не достатньо, необхідна більш глибока наукова та психологічна підготовка. Не на останньому місті постає рівень психологічної культури та організаторський потенціал, який власне становить предмет психологічного дослідження.

На добір, навчання та оплату праці керівників витрачаються величезні кошти. Багато фірм, як наприклад “IBM”, витрачають на вдосконалення кожного свого менеджера від 25 до 40 днів в році. У Японії фірми через кожні 1,5–2 роки проводять ротацію кадрів: кожного управлінця намагаються розвинути всебічно, в нього “вкладають” гроші, навчають нової професії і забезпечують горизонтальне зростання [1].

Отже, здатність до управління – це не тільки всі особистісні властивості, а також виокремлена якість, що виникає між суспільством і об’єктом діяльності індивіда. Для підкріплення управління виступає авторитет лідера, який формується на базі моральних, інтелектуальних та професійних якостей задля визначення власної значущості.

Визначальним фактором в управлінні є також людська особистість керівника. Саме від керуючої особи залежить вдалому розвиток як окремих проєктів, так і розвиток цілих корпорацій. Якості керівника як особистості – це сталі характеристики, які здійснюють великий вплив для управлінської діяльності на усіх керівних рівнях. Їх можна ідентифікувати завдяки характеру, досвіду, особистих здібностей , а також умов праці.

Подальше дослідження необхідно зосередити на таких питаннях: дослідження факторів, які визначають необхідність внесення змін у діяльність підприємства; детальна класифікація змін на підприємствах; визначення стимулювальних та гальмівних чинників впровадження змін та розроблення методів їх подолання; вироблення методів управління змінами на підприємстві; кількісне оцінювання ефективності запроваджених змін) [2].

Список літературних джерел

1. Психологія управління в організації. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/iebmd/prishak_psihologiya_upravlinnya_v_organizaciyi/ar3/index_3_1_2.html.

2. Стеців С.Р. Вплив лідерства на реалізацію та підтримання змін в організації. URL: <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/8144/1/21.pdf>.

Андрієвич Олена Василівна, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – д.псих. наук, професор,
професор кафедри управління Міляєва В.Р.*

УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ ЛІДЕРСТВА

Інноваційні процеси в Україні, що пов'язані з наполегливими зусиллями держави і громадськості щодо оновлення суспільного життя, стабілізації соціально-економічної ситуації, модернізації освіти, також висуваються принципово нові вимоги до управління. Так управління закладом загальної середньої освіти може бути ефективним лише тоді, коли воно відбувається на засадах лідерства.

Наразі потрібні нові гуманістично орієнтовані лідери, здатні до ефективного співробітництва, продукування неординарних ідей, готові до прийняття рішень й відповідальності за них та власну діяльність. Отже, важливість управління закладом загальної середньої освіти на засадах лідерства в наш час є беззаперечною.

З початку використання у вітчизняній соціально-психологічній літературі понять лідера і лідерства (70-ті роки ХХ століття) виникло питання про те, чим відрізняється лідер групи від офіційно існуючого в ній або призначеного керівника. Означене питання в зарубіжній соціально-психологічній літературі фактично не знайшло відповіді. Більше того, все, що стосується лідера (лідерства), автоматично та беззастережно переносилося на керівника (керівництво), оскільки там, де вчені першими приступили до розробки проблематики (США, 30-і роки ХХ століття), керівниками груп в основному ставали лідери, а призначені керівники повинні були виступати в ролі лідерів для керованих ними груп.

Аналіз лідерства як феномену досліджено в роботах А.Л. Журавльова. Лідерство в групі розглянуто як “феномен впливу на думку, оцінку, відносини та поведінку в цілому групи або окремих її членів” [2, с. 216]. Основу лідерства становлять особистісні якості

лідера та соціально-психологічні відносини, які складаються в групі [2, с. 216].

М.Р. Битянова вважає, що член групи стає лідером, якщо його особистісні якості та поведінка відповідає наступним вимогам: потенційний лідер повинен бути носієм та активним провідником у житті цілей та цінностей, яким віддає перевагу група; ціннісні установки та цільові орієнтири потенційного лідера, реалізовані ним у поведінці, повинні бути референтними для більшості членів групи; поведінка потенційного лідера в значущих групових ситуаціях служить основою для впливу на групу, а його оціночні судження є орієнтиром для побудови самооцінки інших членів групи та розвитку їхніх компетенцій [1].

До ключових компетенцій притаманних лідеру закладу освіти (Ю. Ковбасюк) віднесено: орієнтацію на результат – спроможність брати на себе відповідальність, прогнозовано та послідовно діяти відповідно до визначених цілей із метою досягнення очікуваних результатів, здатність до управління наявними ресурсами, враховуючи потреби та пріоритети закладу загальної середньої освіти; аналітичне мислення – здатність об'єктивно сприймати, вивчати та викладати інформацію, що передбачає її узагальнення з різних джерел, врахування деталей та тенденцій, визначення проблем, їх важливості та причинно-наслідкових зв'язків; основу для розвитку довгострокового бачення, скоординованості та послідовності дій; управління людськими ресурсами – спроможність керівників дотримуватися послідовного стратегічного підходу до управління педагогічним персоналом, відповідати за планування людських ресурсів, добір кадрів, розвиток їхньої спроможності та організацію діяльності на основі поточних та майбутніх потреб закладу загальної середньої освіти, мотивування досконалої діяльності, визнання внеску педагогічних працівників у діяльність школи та підтримку сприятливих умов праці; ефективну комунікацію – здатність до ефективного обміну інформацією як за горизонталлю, так і за вертикаллю, з метою досягнення розуміння та підтримки на шляху реалізації цілей закладу загальної середньої освіти; вміння чітко та зрозуміло формулювати власну точку зору, враховуючи потреби аудиторії, у різних умовах та з використанням різних форм (письмово та усно) та способів комунікації; спроможність дослухатися до інших та забезпечення постійного зворотного зв'язку [3, с. 3].

Професор В. Міляєва до компетенцій лідера відносить: прагнення вести за собою (лідер не лише спрямовує та веде своїх послідовників, але й прагне вести їх за собою, а послідовники не просто йдуть за

лідером, а й хочуть йти за ним); мотивація першості; впливовість; заглибленість та закоханість у свою справу; професійність і креативність; психологічна надійність (здатність підтримувати необхідну рівновагу між “Я хочу”, “Я можу” і “Я повинен” у різних, особливо напружених ситуаціях життєдіяльності); самовдосконалення [5].

Зазначимо, що освітні лідери впроваджують та підтримують освітні програми, інструкції та оцінювання, які включають та сприяють розвитку лідерській компетентності кожного учасника освітнього процесу.

Здійснюючи дослідження процесу управління закладом загальної середньої освіти на засадах лідерства в Альтернативній школі Громадське об'єднання “Освітня платформа” м. Ірпінь, зауважимо, що сучасні умови означеного процесу передбачають курси підтримки, навчальні програми, позакласні програми та спеціальні заходи, які розвивають лідерську компетентцію в кожного учасника освітнього процесу; забезпечення ресурсів та постійного навчання, щоб допомогти педагогічному персоналу інтегрувати глобальну компетентцію учнів у щоденний освітній процес; та забезпечення персоналу з підсумковими та формуючими оцінками для моніторингу розвитку лідерської компетентності учасників освітнього процесу.

Зокрема, педагогічний колектив бере участь таких розвивальних програмах як Lions Quest, тренінгах-практикумах TRIZ, конференціях Eido School FEST, метою яких є формування критичного мислення, розвиток творчої особистості, підготовленої до вирішення складних проблем в різних галузях діяльності.

Отже, визначено, що в основу модернізації управління закладом загальної середньої освіти на засада лідерства має бути покладений компетентісний підхід. Ідентифікація професійної компетентності управлінця як його здатності ефективно виконувати управлінську діяльність потребує визначення базових професійних компетенцій, набуття яких управлінцем є необхідним, зокрема у процесі його професійної підготовки. Компетентісний підхід є інструментом для оновлення освітньої парадигми професійної підготовки управлінців.

Впровадження процесу управління закладом загальної середньої освіти на засадах лідерства характеризується посиленням значення горизонтальних зв'язків, делегуванням повноважень, ненасильницьке спілкування, фокусування на таланті, спроможності співробітників, їх компетентностях. Як наслідок зростає потенціал та якість взаємостосунків у закладі загальної середньої освіти. Для створення та реалізації управління закладом загальної середньої освіти на засадах

лідерства у Альтернативній школі Громадське об'єднання “Освітня платформа” м. Ірпінь застосовано модель послідовних кроків “Чотири імперативи лідерства” Стівена Кові, що включає чотири етапи:

- вселяти довіру (оцінюється рівень існуючої довіри у ЗЗСО, аналізуються проблемні місця, які породжують недовіру;
- прояснювати мету (з'ясовується місія, візія, стратегія ЗЗСО, очікування від кожного співробітника);
- налаштувати системи (відбувається налаштування та узгодження підсистем ЗЗСО із напрацьованими місією, візією, стратегією розвитку;
- вивільняти таланти.

Зазначимо, що лідерство виникає через взаємодію лідера та послідовників і є результатом міжособистісних стосунків, які ґрунтуються на відкритості та довірі, на впливові та авторитеті. Лідерство створює загальнокомандну культуру у закладі освіти на основі спільно виробленої візії та спільних цінностей. Саме в трикутнику “лідер – послідовники – процес управління” актуалізується потреба у напрацьованні лідерських якостей, компетентностей, стилів поведінки як лідера так і послідовників, та у відпрацьованні командної взаємодії у колективі.

Список літературних джерел

1. Битянова М.Р. Социальная психология: наука, практика и образ мыслей. Учебное пособие. М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. 576 с.
2. Журавлев А. Л., Соснин В. А., Красников М. А. Социальная психология: Учебное пособие. М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2006. 416 с.
3. Ковбасюк Ю. Розвиток лідерства на державній службі як умова належного врядування. *Дайджест Національної академії державного управління при Президенті України*. 2014. Вип. 7 (13), лип. С. 3–13.
4. Линьов Костянтин. Управління закладом середньої освіти на основі парадигми. *ОСВІТОЛОГІЯ*. № 5. 2016. С.50–56. http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/17101/1/K_Lynov_O_5_FITU.pdf (дата звернення 19.11.2019).
5. Міляева В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. *Вісник Нац. акад. Держ. прикордон. служби України*. 2014. Вип. 1. Доступ. також у режимі PDF : http://elibrary.kubg.edu.ua/6706/1/V_Miliaieva_Vnadps_2014_NDL_KL.pdf (дата звернення 18.11.2019).

Кислицька Інна Ігорівна, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
Науковий керівник – к.е.н., доцент Акіліна О.В.

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ НА ПРИКЛАДІ ТОВ “ВАЛЬКІРІЯ”

Поява нових напрямів виробництва та розширення різноманітності сфер послуг стимулюють високу конкуренцію своєю новизною та привабливістю для споживачів, що визначає актуальність теми дослідження. Рівень і якість теоретичних і практичних аспектів конкурентоспроможності (КС) на кожному етапі життєвого циклу підприємства визначає його успішність, що відображається на КС економіки країни. Також, досі не існує єдиного трактування поняття “конкурентоспроможність” і “управління конкурентоспроможністю”, що вимагає подальших досліджень.

Над дослідженням поняття КС підприємства працювало багато зарубіжних та вітчизняних науковців, таких як Б. Карлофф [2], М. Портер [4, 5], А. Томпсон [7], Дж. Стрикленд, П. Зав’ялов [1], Н. Тарнавська [6], І. Піддубний [3], А. Піддубна та інші. Однак єдиного визначення досі не існує.

В загальному, конкурентоспроможність підприємства – це загальна системна характеристика підприємства, яка показує рівень ефективності використання сукупності наявних ресурсів та вміння персоналу організації використовувати ці ресурси для досягнення загальної мети підприємства, його тактичних та стратегічних цілей у конкурентному середовищі.

Управління конкурентоспроможністю підприємства визначають як діяльність, спрямовану на забезпечення необхідних конкурентних переваг і ефективного функціонування підприємства в конкурентному середовищі під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, орієнтуючись на мету та головні цілі організації.

Дослідження практичної частини КС підприємства проходило на прикладі ТОВ “Валькірія”. Дане підприємство працює на українському будівельному ринку з 1999 року. Головним спрямуванням діяльності компанії є виробництво термоблоків незнімної опалубки з пінополістиролу для будівництва споруд та будинків за технологією “термодім”. Результати дослідження КС показали, що ТОВ “Валькірія” займає досить вигідне становище на будівельному ринку, за рахунок інноваційної технології “термодім” та виготовлення якісних будівельних матеріалів. Але, на даний момент наявні такі проблеми:

практично відсутній процес розширення меж ринку; відсутність єдиної маркетингової служби; мінімальні зусилля в області реклами продукції і послуг для стимулювання збуту; практично відсутня система “зворотного зв’язку” з клієнтами. Також SWOT-аналіз показав, що на підприємстві розмите уявлення про стратегію розвитку та стратегічні цілі (табл. 1).

Таблиця 1

Результати SWOT-аналізу ТОВ “Валькірія”

		ЗОВНІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ				
		Можливості		О	Загрози	Т
		1.Розширення ринку. 2.Сприятливі взаємовідносини із конкурентами. 3.Розширення сфери діяльності			1.Конкуренти. 2.Нестабільна економічна і соціально-політична ситуація в країні. 3.Посилення вимог постачальників	
ВНУТРІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	Сильні сторони	1.Налагоджена система збуту. 2.Висока якість продукції та послуг. 3.Висококваліфікований персонал та сучасні технології. 4.Знання галузі та вимог ринку. 5.Стабільні джерела фінансування	$C_{1,5}M_1$ – налагоджена система збуту, стабільні джерела фінансування сприяють розширенню ринку. $C_{2}M_2$ – розширення внутрішнього споживчого ринку. $C_{3,4}M_3$ – надання абсолютно нових продуктів і послуг		$C_{1,3}Z_1$ – боротьба / випередження конкурентів. $C_{2,5}Z_2$ – незважаючи на нестабільну ситуацію в країні послуги завжди затребувані. $C_{4}Z_3$ – орієнтація та адаптація до умов ринку	
	Слабкі сторони	1.Відсутність чітко вираженої стратегії, непослідовність у її реалізації. 2.Недостатній аналіз інформації про потреби споживачів	$CL_1M_{2,3}$ – за рахунок можливості розширення сфери діяльності та здорова конкуренція стимулюють розробку подальшої стратегії розвитку. CL_2M_1 – перспективне розширення ринку підсилює необхідність детального аналізу потреб споживачів		$CL_{1,2}Z_{1,2,3}$ – відсутність виробленої стратегії та цілей, відсутність маркетингової служби та інформації про споживачів, посилення вимог постачальників та поява конкурентів призведуть до втрати конкурентних позицій та росту збитків	

З метою підвищення конкурентоспроможності ТОВ “Валькірія” в довгостроковій перспективі було розроблено концепцію стратегії розвитку організації, яка спрямована на вирішення виявлених проблем. В її основу входять головна мета, місія підприємства, “дерево цілей”, що відображає головні бізнес-цілі компанії та їх реалізацію у часі (рис. 1).

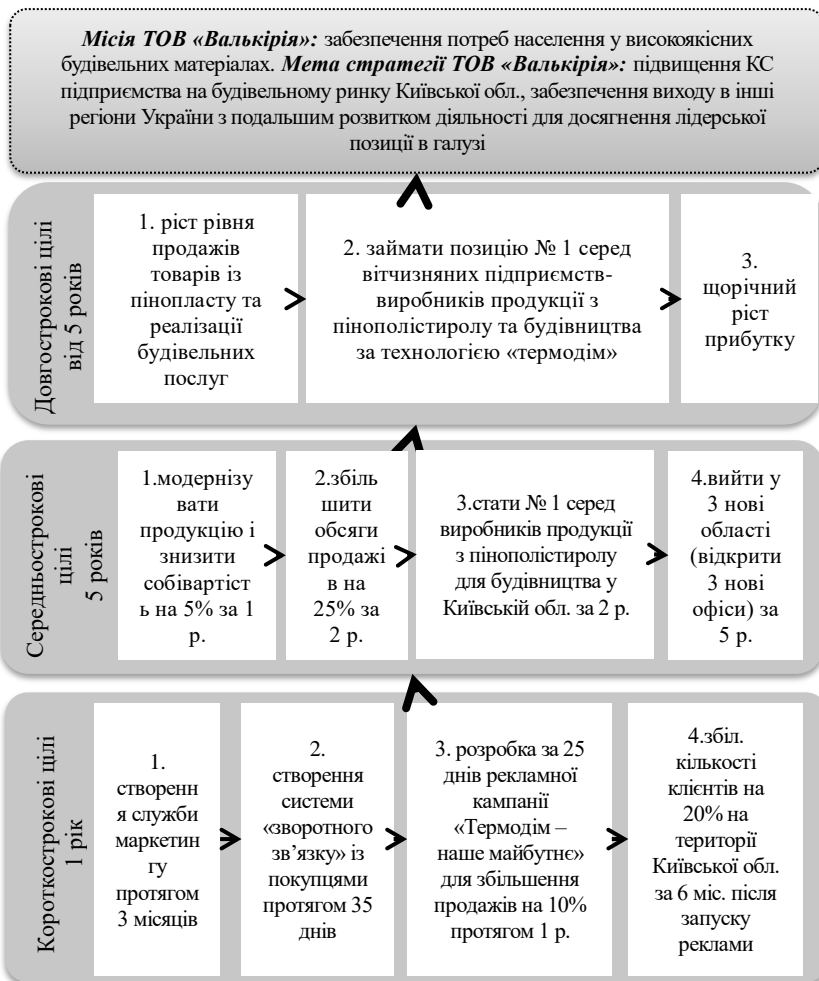


Рис. 1. Концепція маркетингової стратегії розвитку ТОВ «Валькірія»

Отже, в процесі аналізу та вибору необхідної стратегії було виявлено, що для ТОВ «Валькірія» є найбільш актуальною стратегія концентрованого зростання (на ринку Київської області з подальшим виходом у інші регіони країни) з маркетинговим спрямуванням (з метою підвищення конкурентоспроможності товару та збільшення кількості споживачів). Розроблена концепція забезпечить підвищення

рівня конкурентоспроможності продукції та, як наслідок, необхідні конкурентні переваги ТОВ “Валькірія” у конкурентному середовищі.

Список літературних джерел

1. Завьялов П. С. Маркетинг в схемах, рисунках, таблицях : учеб. пособ. Москва : ИНФРА-М, 2004. 496 с.
2. Карлоф Б. Деловая стратегия. Москва : Экономика, 2006. 296 с.
3. Піддубний І. О., Піддубна А. І. Теорія конкурентоспроможності: сучасний стан і предметно-методологічні аспекти розвитку. *Економіка України*. 2007. № 8 (549). С. 52-60.
4. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / пер. с англ. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2005. 454 с.
5. Портер М. Международная конкуренция / пер. с англ. Москва : Междунар. отношения, 1993. 896 с.
6. Тарнавська Н. П. Управління конкурентоспроможністю підприємств : теорія, методологія, практика / Тернопільський екон. ун-т. Тернопіль : Економічна думка, 2008. 570 с.
7. Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: учебник для вузов / пер. с англ. под ред. Л.Г. Зайцевой, М.И. Соколовой. Москва: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. 576 с

Рак Юлія Василівна, магістр

Сула Олександр Юрійович, магістр

Черкаський навчально-науковий інститут
ДВНЗ “Університет банківської справи”

Науковий керівник – к.е.н. доцент Кочума І.Ю.

ПРОБЛЕМАТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ В РОЗРІЗІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ

Студентське самоврядування є важливим фактором розвитку та модернізації закладу вищої освіти (ЗВО), виявлення потенційних лідерів, вироблення у них навичок управлінської та організаторської роботи, формування майбутньої еліти нації. Участь студентів в управлінні вищим навчальним закладом – це конкретний вияв демократизації вищої школи, утвердження її автономії. Студентське самоврядування сприяє задоволенню молодіжних потреб, реалізації студентських інтересів, є середовищем спілкування і взаємодії молоді.

Відсутність дієвих каналів комунікацій в органах студентського самоврядування унеможливує їх активну діяльність, адже підґрунтям

для реалізації заходів є тісна взаємодія як з адміністрацією ЗВО так і з органами міської влади.

Однією з найбільш вагомих причин загальмованого розвитку ЗВО в системі управління та комунікацій є брак дієвого студентського самоврядування, що унеможливує участь студентів в управлінні закладом освіти. Метою вдосконалення ОСС в стратегії розвитку Університету – елементи студентського самоврядування мають вийти на один рівень з адміністрацією в управлінні ЗВО, в т.ч. жодне питання, що стосується студентів не повинно вирішуватися без їх участі на засадах партнерства.

На сьогоднішній день система освіти накопичила в собі, за тривалий час функціонування, ряд проблем, що не дозволяють виконувати функції повною мірою:

1. Низька якість надання освітніх послуг що не сприяє формуванню висококласного спеціаліста та особистості з активною громадянською позицією.

2. Брак реальної автономії у ЗВО, бюрократизація системи управління породжують не гнучкість, повільну реакцію університетів на зміни в потребах ринку праці.

3. Демографічна криза, що призводить до зниження кількості та якості студентського контингенту в ЗВО та їх державного фінансування[2].

4. Низький рівень якості програм навчання в деяких ЗВО, відсутність зв'язку з практикою.

6. Наявність корупції у деяких ЗВО на різних стадіях проходження освітнього процесу – від вступу до захисту диплому[1].

7. Недостатньо високий рівень викладання та низький рівень мотивації викладацького складу. Нерозуміння та небажання деяких викладачів змінювати та вдосконалювати “радянські” підходи до викладання, в тому числі впроваджувати використання комп'ютерних та інтернет-технологій в освітній процес.

8. Використання низкою ЗВО спеціального фонду не за призначенням.

Насамперед, слід відмітити відсутність стратегії та концепції розвитку системи студентського самоврядування як на рівні держави, так і на рівні регіону, міста та окремого ЗВО. Українське суспільство, та студентська спільнота зокрема, не має чітко сформованого уявлення про місію, цілі та завдання органів студентського самоврядування.

Одною з головних проблем студентів, в розрізі діяльності ОСС, є те, що вони не є суб'єктами змін умов функціонування системи вищої освіти. Саме в цьому полягає парадокс, адже в більшості випадків

єдині споживачі позбавлені реального права впливати на якість освіти та умови її надання. Наступним, що можемо виділити - студентство в більшості не усвідомлює своїх прав і можливостей впливати на освітній процес та якість надання освітніх послуг, зокрема брати участь в формуванні освітніх програм, оцінці якості викладання та актуальності отриманих у вищому навчальному закладі знань. Також, вагомим проблемою є недостатня компетентність лідерів органів студентського самоврядування та відсутність системи їх навчання та навчально-методичного забезпечення.

В більшості органів студентського самоврядування відсутня постійна система обміну досвідом між діючими представниками та їх наступниками, та недосконалість системи неформальної освіти керівників та активістів, що унеможлиблює високоефективну роботу органів студентського самоврядування, обмеженість сприйняття функціонального призначення студентського самоврядування, оскільки більшість активістів зводить свою діяльність до організації вечірок, дискотек та інших різних свят по при основну мету діяльності- захист прав та інтересів студентів, та низький рівень відповідальності ОСС за розвиток свого ЗВО.

Слід відмітити, недосконалість системи комунікації ОСС зі студентською громадою та адміністрацією, в результаті має місце значний вплив останньої на рішення, що приймаються та їх склад, а відтак вибори мають формальний характер та члени ОСС реалізують волю керівництва ЗВО, а не студентства. В результаті існує значний розрив між інтересами членів студентського самоврядування та студентства загалом, що унеможлиблює адекватне виконання завдань діяльності ОСС, в тому числі оперативного реагування на зміни в середовищі вищої освіти.

Зазначені вище проблеми унеможливають ефективне виконання ОСС своїх функцій в реалізації прав студентів та підвищення якості надання освітніх послуг. Тому необхідно впровадити низку конструктивних заходів за для подолання цієї кризової ситуації.

Список літературних джерел

1. Байрамова М, Технології студентського самоврядування // Директор школи. -2012.- №15.-С. 14-15; № 16.-С. 11-12.
2. Кухар В.Л. Модель студентського самоврядування // Управління освітою (Основа). - 2017. - № 9. - С. 2-3.
3. Ягодіківа В.І. Студентське самоврядування як засіб виховання /Управління школою (Основа), - 2016. - №98. – С. 39 – 40.

Стогній Катерина Олексіївна, студентка
Київський національний торговельно-
економічний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент Миколайчук І.П.

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ ПОВЕДІНЦІ ПЕРСОНАЛУ

Кожна організація створюється та функціонує, ставлячи перед собою певні цілі. Для їх реалізації всі працівники повинні працювати професійно та організовано під впливом керівника, використовуючи максимум свого потенціалу. Проте сама здатність керівника впливати на інших осіб не гарантує успіху. Як правило, найбільш успішними організаціями є ті, в яких керівники володіють яскраво вираженими лідерськими якостями, здатністю до ефективного планування управлінських процесів та індивідуальною привабливістю.

Проблематика появи та розвитку ефективного лідерства як явища в менеджменті завжди є актуальною для дослідження, оскільки завжди пов'язана з організаційними змінами. В умовах постійно зростаючої конкуренції незмінна ефективність функціонування організацій не гарантує їх виживання та успіху в бізнесі, тому їм необхідно постійно змінюватися за сприянням керівників-лідерів.

У складних організаціях ефективне виконання усіх поставлених завдань базується на виконанні послідовності загальних функцій менеджменту: планування, організування, мотивування та контролювання. Механізм їх взаємодії та логічної зміни досягається завдяки ефективному керівництву, а також умінню лідерів заохочувати, позитивно впливати та вести за собою працівників. Це означає, що стиль керівництва повинен бути достатньо гнучким і також змінюватися в залежності від ситуації, тобто керівник повинен уміти використовувати різну поведінку в різних ситуаціях, що виникають у середовищі функціонування організації [1, с.28]. Головне завдання лідера – це мотивація та вплив на поведінку інших працівників.

Безпосередньо поняття “лідерства” розглядається різними науковцями протягом тривалого періоду часу, в т.ч. психологами, соціологами та менеджерами. Як вважає Р.Дафт, існує понад 350 визначень лідерства. Так, Д.Кемпбел зазначав: “Лідерство – це загадкова, якість, що вислизає. Його існування легко визнати, важко описати, ще важче використати на практиці і вже неможливо створити цю якість в інших”. Лідерство у широкому розумінні – це здатність

людини впливати на людей і тим самим спрямовувати їх дії в необхідне для організації русло [4].

Сьогодні в наукових колах змагаються дві теоретичні позиції щодо розгляду лідерських здібностей. Перша стверджує, що лідером народжуються і що виховати лідера майже неможливо. Інша позиція спрямована на те, що лідерські здібності потрібно розвивати. Проте для цього потрібні неабиякі зусилля. Щоб стати гідним лідером, керівник-початківець повинен в першу чергу мати теоретичні знання та бути ерудованим.

У залежності від виконуваних функцій в організаціях можуть бути різні типи лідерів (табл. 1).

Таблиця 1

Типологія лідерів в організації за виконуваними функціями

№	Типи лідерів	Якості, що моделюють організаційну поведінку лідерів
1	Лідер-організатор	Організатор уміє активно і сміливо діяти, керуючись інтересами всього колективу. Він цілеспрямований і впевнений в успіху, оптимістично дивиться на життя і вважає, що всі проблеми можна вирішити. Лідер-організатор надійний, вміє переконувати та мотивувати, любить хвалити і заохочувати. Коли потрібно висловити критичну оцінку, він зробить це чутливо і обережно. Критикує конструктивно, тому у його підопічних або підлеглих виникає бажання виконувати свої обов'язки і роботу ще краще. Якщо такий лідер ставить завдання, то вони будуть чіткі та реальні. Організатор вміє планувати день і діяльність в цілому.
2	Лідер-творець	Творець дотримується позицій не командира, а соратника. Він не вказує, що робити, а запрошує колектив до обговорення проблеми і спільного пошуку рішень. Складне завдання він підносить як привабливе і цікаве, яке хочеться виконати. Він надихає і надихається сам. Лідер-творець вміє бачити перспективу, любить інновації і не боїться важких і навіть небезпечних завдань. У нього завжди є свіжі, креативні ідеї.
3	Лідер-борець	Це сильний, мужній, вольовий лідер, здатний довго і палко боротися за інтереси свого колективу. Він уміє відстоювати свої права, принципи і позиції, не схильний поступатися. Проте такий лідер в запалі боротьби може забувати про обережність, раціональність, передбачливість, лояльність. Якщо Борець неформальний лідер в робочому колективі, він буде тією людиною, яка організовує профспілку, а в разі невдоволення колективу начальством – страйк.

Продовження табл. 1

1	2	3
4	Лідер-дипломат	Це тонкий, чуйний, обережний лідер, який вміє маніпулювати людьми непомітно для них самих. Він чудово розбирається у всіх тонкощах і дрібницях справи та володіє ситуацією. Дипломат зазвичай обізнаний про всі пересуди, плітки і інтриги у колективі і вміло цим користується.
6	Лідер-розрадник	Розрадник прислухається до думки колективу в цілому і до кожного його члена окремо, вміє зберігати секрети, підтримувати, підбадьорювати та заспокоювати. Такі лідери стають “душею” і улюбленцями колективу, оскільки вони добрі і чуйні. Однак їм може бракувати об’єктивності та організованості, без яких неможливо успішно вести справи.

Найкращим прикладом успішного лідера є той, хто вміє поєднати описані вище якості у необхідний час. Кожен лідер у процесі управління певним чином формує свою модель керівництва – авторитарну (жорстка ієрархія, всі рішення приймає керівник); демократичну (керівник прислуховується до думок підлеглих, колективні прийняття рішень) або ліберальну (пасивне керівництво, низька заінтересованість керівника у процесах виробництва, не виконання ним якісно своїх обов’язків). Кожен керівник обирає свій стиль керівництв, що залежить від видів діяльності та стану організації. Проте нерідко керівник застосовує поєднання елементів усіх стилів управління.

Яскравим прикладом успішного лідера є Джек Уелч – колишній президент General Electric, який любив ризикувати та завжди ставив зухвали та глобальні цілі. Він вважав, що: “збереження непотрібних робочих місць обходиться компанії занадто дорого”, при цьому розробив власну кадрову політику, внаслідок якої з компанії звільнялися лише ті співробітники, які показували найнижчі результати в роботі за річними результатами. Він поділяв співробітників на три категорії: “А” – ті, які відповідали “чотирьом правилам лідерства” в GE: енергійні, вміють мотивувати оточуючих, приймати складні рішення і завжди виконують взяті на себе обов’язки; “В” – “серце” компанії, компетентні спеціалісти, але менш ініціативні й енергійні; “С” – “ліниві” працівники, які не можуть і не хочуть добре працювати [2, с.149].

Коментуючи звільнення працівників категорії “С”, Дж.Уелч казав: “Я вважаю жорстокістю і “фальшивою добротою” залишати людей на робочих місцях, які не дають перспектив для зростання і можливостей

розбагатіти... Я дотримуюся головного принципу: опорою компанії є люди, а не вироблені товари” [5].

Отже, цінності лідера пронизують всю систему управління, впливаючи на позитивні зміни в діяльності підприємства та його культурі. Сучасні організації, які очолюють не просто керівники, а лідери, досягають значно більших успіхів та вищих результатів у бізнесі. Якщо раніше, щоб вважатися лідером, досить було просто зібрати навколо себе людей, переконати їх у чомусь і взяти відповідальність, то сучасне суспільство диктує високі запити. Потрібно подавати приклад, надихати, навчати й, водночас, бути максимально ближче до людей, до своєї команди [3]. Саме бачення та наставництво лідера може в сучасну епоху швидких змін оперативно та ефективно організувати працівників та не збитися зі шляху до успіху організації.

Список літературних джерел

- 1.Ставицька В. Желлага А. Лідерство як основа успішної управлінської діяльності. Проблеми та перспективи розвитку української науки на початку третього тисячоліття. Збірник наукових праць. Переяслав-Хмельницький, 2011. С.193.
- 2.Комаркова В.С. Основи лідерства: уроки видатних підприємців. Збірник доповідей. Вінниця, 2016. С.148-150.
- 3.Різник К. 10 якостей справжнього лідера та книжки, які допоможуть їх виховати в собі URL: <https://blog.yakaboo.ua/10-yakostey-spravzhnogo-lidera-ta-knizhki-yaki-dopomozhut-yih-vihovati-v-sobi/> (дата звернення: 10.11.2019).
- 4.Лідерство. Технічна енциклопедія TechTrend URL: <http://techtrend.com.ua/index.php?newsid=12581> (дата звернення: 13.11.2019).
- 5.Jack Welch. Jack, John A. Byrne. Straight from the Gut. Grand Central Publishing; Reprint edition, 2003. 480 с.

Шейко Віолетта Олегівна, студентка
Університет митної справи та фінансів
Науковий керівник – к.е.н, доцент Носова Т.І.

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Тема лідерства стає все більш популярною у всьому світі, тому що все більша кількість компаній починає розуміти, що ефективність та успішність їх діяльності залежить від того, наскільки сильний у них лідерський потенціал. Лідерство – це управлінські взаємини між керівником і послідовниками, засновані на ефективному для даної ситуації сполученні різних джерел влади й спрямовані на спонукання

людей до досягнення загальних цілей.

Обов'язкова умова лідерства – посідання влади в конкретних формальних або неформальних організаціях самих різних рівнів і масштабу від держави й навіть групи держав до урядових закладів, місцевого самоврядування або народних і суспільних груп і рухів.

Як стверджував американський учений, економіст і педагог – Пітер Друкер: Показник якості управління – звичайні люди, які роблять незвичайні речі такі стилі лідерства:

1. Демократичний стиль. Організація, де домінує демократичний стиль, характеризується високим ступенем децентралізації повноважень. Підлеглі беруть активну участь в прийнятті рішень і користуються широкою свободою у виконанні завдань.

2. Ліберальний стиль. Підлеглим надається велика самостійність в роботі в прийнятті рішень, керівник дає лише загальні настанови і час від часу контролює діяльність виконавців.

3. Авторитарний стиль. Це коли лідер володіє достатньою владою, щоб нав'язувати свою волю підлеглим і без коливань проводити в життя прийняті рішення, використовуючи адміністративні методи впливу на підлеглих.

Розвиток лідерства – це цілеспрямоване формування і поглиблення відповідних якостей і навичок. Цей аспект проблеми управління лідерством в установі більшою чи меншою мірою враховує можливості формування і розвитку лідерських здібностей шляхом навчання і самонавчання. Для розвитку лідерства використовують такі процедури:

1. Вироблення особистої властивості.
2. Розвиток індивідуальних, інтелектуальних та моральних лідерських якостей.
3. Забезпечення соціальної компетентності лідера.
4. Набуття вміння та навичок швидко і правильно оцінювати ситуацію.

Лідерство досить часто плутають з керівництвом. Але між ними існують деякі відмінності. Лідерство – психологічна характеристика. Головною якістю лідера є чітке бачення мети, яку він буде домагатися усіма зусиллями. Керівництво – це соціально-адміністративна характеристика, і головною якістю керівника – з найменшими витратами реалізувати мету. Керівникові-лідеру потрібні розвинені навички зовнішнього спілкування (ЗМІ, регіональне керівництво), та внутрішньої діяльності (мотивувати співробітників, бути з ними на зв'язку). Перелік потрібних для лідера навичок мають визначати специфічні можливості та потреби підприємства, готовність колективу

до змін. Удосконалення лідерських якостей відбувається безперервно. Людина розвивається і вчиться все своє життя, так і керівник весь час удосконалює свої лідерські якості та поведінку для найбільш ефективного управління організацією. Лідер повинен постійно працювати над собою, розвивати свої лідерські навички, наприклад, застосовуючи різні стилі управління в залежності від ситуації. Важливо пам'ятати, що стиль управління і манера поведінки керівника часто копіюються підлеглими.

Демонструючи відкритість і стриманість, показуючи, що він цінує ініціативу і відповідальність, керівник викликає відповідну реакцію у колективу. У наш час існують різні тренінги, семінари, програми, спрямовані на вдосконалення лідерських якостей як керівника, так і співробітників. Таким чином, варто зробити висновок, що лідер є домінуючою особою будь-якого суспільства, організованої групи, організації. Лідерство – це здатність висувати цілі і ефективно використовувати всі наявні джерела влади для їх досягнення. Підходи до вивчення лідерства різняться комбінацією трьох основних змінних: лідерські якості, лідерської поведінки і ситуації, в якій діє.

Список літературних джерел

1. Роль лідерства в управлінні підприємством. URL: https://revolution.allbest.ru/management/00479061_0.html#text
2. Друкер П.Ф Практика менеджмента/ П.Ф Друкер. – М. : ООО “Манн, Иванов и Фербер”, 2015. – 280 с.
3. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. /за наук. ред. Л. М. Сергеевої. – Івано Франківськ. “Лілея НВ”. 2015 296 с.
4. Сергеева Л. М. Лідерство в управлінні професійно-технічним навчальним за-кладом. К.: Арт Економі, 2011.

Медзенівський Владислав Сергійович, студент
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – к.е.н., доцент
кафедри управління Краус К.М.*

РОЛЬ ЛІДЕРА В УСПІШНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ ПРОСТОРИ

Культура управління та ведення бізнесу на більшості підприємств України лише починає формуватися й орієнтуватися на світові стандарти. Керівництво українських підприємств різних галузей

усвідомлює, що організація – це динамічна структура, а тому всі сторони господарського життя вимагають постійного розвитку та вдосконалення, а отже – змін [1]. Досвід закордонних підприємств свідчить про те, що основною перешкодою на шляху формування та розвитку нового рівня культури управління є відсутність чи недостача лідерів на всіх рівнях, а також невірні сформульовані цілі діяльності підприємства.

Досить часто сьогодні поняття “лідер” ототожнюють тільки із вищим керівництвом організації. За такою логікою, лідером можуть бути лише ті працівники трудового колективу підприємства, що належать до вищого керівництва. Ми не поділяємо такої позиції. Дійсно, лідерство – поняття особливе, а тому його не можна ототожнювати лише з місцем в ієрархії. Лідерами можуть бути і менеджери середньої ланки, які самостійно виявляють ефективність організації, і члени керівного апарату.

Так кого можна назвати сьогодні успішним керівником? Для керівництва необхідний вплив, а для впливу потрібно мати владу. Очевидно, що справжній керівник ніколи не назве себе настільки успішним, щоб припинити процес власного навчання та самовдосконалення. Отже, успішний керівник – це лідер. Істинне лідерство – це постійна праця.

Пропонуємо розглянути одну із найважливіших якостей успішного керівника – амбітність. Джеймс Голдсміт стверджує, що “Перш за все необхідно мати бажання досягати мети – амбіції. Лідер, який не має амбіцій – мертвий лідер. Він повинен хотіти працювати. Він повинен бути готовим відмовитись від розумної, безпечної, соціально прийнятної роботи на користь можливості досягнути своєї мети. Страх, відданість та везіння – це все відіграє свою роль” [3].

Деструктивними є егоїстичні амбіції, що пов’язані лише із власною вигодою: бізнес заради бізнесу чи грошей не може бути ідеєю. Це скоріш використання підлеглих для власного збагачення. “Завдання підприємства – виробляти для споживання, а не для наживи чи спекуляції”, – Генрі Форд [4].

Для реалізації ефективних організаційних процесів лідеру потрібно докласти чимало зусиль. Ціна підприємства становить ціну його людського фактора: без ефективно мобілізованого трудових кадрів підприємство стає неідеальним. Розуміння цього потребує особливого ставлення до персоналу.

Працівники – це ні в якому разі не “тяглова робоча сила”. Для успішного керівника – це, перш за все, за висловом Г. Форда його компаньйони [4]. Таке ставлення до підлеглих дає їм відчуття

приналежності до всього важливого та значущого, що відбувається на підприємстві, а отже, підвищує готовність до змін. Джерелом лідерства є енергійність, що життєво необхідна в ході налагодження робочих процесів. Успішний керівник здатний поширювати ентузіазм у працівників для реалізації потенціалу підприємства та запровадження змін, заряджає усіх позитивним налаштуванням та переконаннями.

Мало можна досягти, якщо в змінах зацікавлене виключно керівництво підприємства. Не маючи партнерів, лідер не отримає допомоги та підтримки. Практика підтверджує, що авторитарний керівник самостійно не здатний здійснити успішні зміни. Страх втратити владу стоїть на заваді авторитарному керівнику оцінювати належно розробки спеціалістів, обмежує ідеї підлеглих, утискає ініціативу.

Лідер в організації здатний пристосовувати стилі керівництва відповідно до ситуації. Керівник не може бути компетентним абсолютно у всіх питаннях. Розуміючи це, він повинен створити навколо себе команду, у складі якої віддані справі співробітники, зовнішні консультанти [2]. У такій команді не можуть бути лише виконавці, її доцільно формувати з ініціативних та “мобільних” людей – отже, лідери необхідні на всіх рівнях організації.

Організація без лідера приречена на занепад. Управлінець, що має консервативний погляд на світ та на свою справу, боїться змін та нововведень, не зможе привести організацію до успіху. Тому, лідерство – це ключовий елемент реалізації змін та розвитку культури сучасних організацій.

Список літературних джерел

1. Краус К. М., Краус Н. М., Болдирева Л. М. (2019). Цифрові компетенції в сфері вищої освіти: задум, реалізація, результат. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво, 1 (106). С. 132–138.
2. Краус К. М., Краус Н. М., Манжура О. В. (2019). Професії майбутнього у віртуальній реальності інноваційно-цифрового простору. БІЗНЕС ІНФОРМ, 1. С. 132–138.
3. Стеців С.Р. (2010). Вплив лідерства на реалізацію та підтримання змін в організації. Вісник Національного університету “Львівська політехніка”, 682. С. 134–138.
4. Форд Г. (2013). Моя жизнь, мои достижения. Пер. с англ. К.: Манн, Иванов, Фербер. 304 с.

СЕКЦІЯ 5. РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ

Шестакова Поліна Юрївна, бакалавр
Київський національний торговельно-
економічний університет

Безус Алла Миколаївна, доцент, к.т.н.,
доцент кафедри менеджменту,
Київський національний торговельно-
економічний університет

ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Одним з головних факторів формування та забезпечення конкурентоспроможності підприємства є трудові ресурси. В умовах ринкових перетворень в Україні постає нагальна потреба активізації умов, які забезпечують ефективність діяльності працівників і розвиток їхніх особистісних якостей. Адже ефективність діяльності будь-якого підприємства стає вирішальною передумовою не лише розвитку, але і виживання підприємства в умовах ринкової конкуренції. Використання трудових ресурсів і фонду оплати праці є одним з найскладніших економічних категорій і одним з найважливіших соціально-економічних явищ. Таким чином, вдосконалення системи управління персоналом стає нагальною потребою на сучасному етапі розвитку економіки і бізнесу в Україні. Широке впровадження інформаційних систем виступає одним із напрямків такого вдосконалення.

Для автоматизації служби управління персоналом в рамках підприємства створюється інформаційна система. Зазвичай системи управління трудовими ресурсами у найповнішому, комбінованому варіанті, включають всі ранги управління організацією – операційний, тактичний і стратегічний; а в функціональному плані – кадровий облік, розрахунки з персоналом і систему управління трудовими ресурсами, що містять в собі модулі найму та підбору кадрів, оцінки, розвитку, навчання та мотивації персоналу, оскільки історія автоматизації кадрових служб почалася практично одночасно з впровадженням інформаційних технологій в управлінні [1].

Система управління персоналом (людськими ресурсами) – HRM-система (HumanResourceManagement), як складова інформаційної системи управління підприємством, забезпечує управлінський та

регламентований облік персоналу, планування потреб у персоналі, автоматизацію набору персоналу, управління компетентностями співробітників, прийняття кадрових рішень, а саме: прийняття на роботу, ротації, потреба в навчанні, звільнення, управління фінансовою мотивацією персоналу, ефективне планування зайнятості персоналу, аналіз кадрового складу, трудові відносини і кадрове діловодство, розрахунок заробітної плати персоналу, обчислення регламентованих законодавством податків і зборів з фонду оплати праці, відображення нарахувань заробітної плати і податків у витратах організації тощо [2].

Використання сучасного програмного забезпечення в роботі кадрових працівників значною мірою підвищує ефективність трудової діяльності персоналу на всіх рівнях управління підприємством. Причиною є те, що в останнє десятиліття значно збільшилися інформаційні потоки, що ускладнює прийняття обґрунтованих та оптимальних рішень у галузі управління.

З наукової точки зору, керування об'єктом являє собою інформаційний процес, що складається з ряду процедур, пов'язаних із сприйняттям, перетворенням і передачею інформації. Варто зазначити, що організаційна система керування - сама складна система [3].

На сьогоднішній день сегмент програм керування персоналом швидко розвиваються на світовому ринку бізнес-програм. На підприємствах широко використовуються комплексні інформаційні системи для автоматизації управлінської та економічної діяльності. У даний час актуальним є створення спеціалізованих рішень, спрямованих на певну сферу діяльності організацій, так як вони забезпечують найефективнішу віддачу від їхнього впровадження. Розглянемо найпопулярніші інформаційні системи, які застосовуються в управлінні персоналом на підприємстві.

На сучасному українському ринку HRM-систем представлено програмні розробки як західного, так і вітчизняного походження. Перші переважно входять до складу потужних і "важких" ERP-рішень. ERP-система – планування ресурсів підприємства. Другі можуть входити до комплексної системи управління підприємством або пропонуватися як окреме рішення. Найвідоміші з них – програмні рішення на базі систем "БОСС-Кадровик", "Галактика", "1С", "Мегаполіс", "Атлас Кадри", "Парус". Пропоновані на ринку зарубіжні HRM-системи, як правило, вже адаптовані під українське законодавство [4].

З метою удосконалення системи управління персоналом доцільно впровадити модуль інформаційної системи SAP – "SAP HR", яка

забезпечить економічність, зручність та швидкість вирішення питань підбору та найму персоналу [5].

Якісно побудована система SAP HR діє не фрагментарно, а підкоряється загальній логіці управління компанією у відповідності зі стратегією її розвитку. Вона успішно інтегрується для вирішення спільних завдань з виробничими, фінансовими і іншими інформаційними системами, що використовують дані про персонал для вирішення конкретних бізнес-завдань. Основні функції системи: адміністрування персоналу, або кадровий облік; ведення організаційної структури компанії; розрахунок заробітної плати (у т. ч. відрядної) і формування звітності по формі, встановленій законодавством; управління робочим часом працівників (фактичний облік, аналіз і обробка даних); планування витрат на персонал; управління відрядженнями; розвиток та управління талантами; управління політикою мотивації співробітників; формування і робота з кадровим резервом; аналіз ефективності діяльності персоналу; корпоративне навчання та ін. [6].

Програмний продукт “Зарплата та управління персоналом” – це потужний інструмент для реалізації кадрової політики підприємства, а також автоматизації різних служб підприємства, від служби управління персоналом і лінійних керівників до працівників бухгалтерії, по наступних напрямках: планування потреб в персоналі; забезпечення бізнесу кадрами; управління компетенціями та атестація працівників; управління навчанням персоналу; управління фінансовою мотивацією персоналу; ефективне планування зайнятості персоналу; облік кадрів і аналіз кадрового складу; трудові відносини, зокрема, кадрове діловодство; розрахунок заробітної плати персоналу; управління грошовими розрахунками з персоналом, зокрема, депонування; розрахунок регламентованих законодавством податків і внесків з фонду оплати праці; відображення нарахованої зарплати і податків у витратах підприємства [7].

Для оптимального та ефективного функціонування підприємства в ринковому середовищі необхідно впроваджувати інформаційні системи та засоби автоматизації в управлінні персоналом на підприємстві. Вони мають володіти основними функціями планування кадрової роботи, визначення кадрового потенціалу і засобами розрахунку заробітної плати. Завдяки застосуванню інформаційних систем підприємство є більш конкурентоспроможним на сучасному ринку.

Список літературних джерел

1. Dorel D. (2011). *The role of information systems in human resource*

management. Dorel Dusmanescu. 20 с.

2. Клімушин П.С. (2011). *Інформаційні системи та технології в економіці* : навч. посіб. Х. : Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”. 448 с.

3. Пушкар З.М. (2012). Інформаційні технології як один із шляхів покращення роботи кадрового менеджменту. *Вісник НУВГП. Економічні науки* : зб. наук. праць. Рівне : НУВГП. Вип. 4(60). С. 169-174.

4. Василів Б.В. (2008). *Інформаційні системи в менеджменті*. Рівне. 167 с.

5. Мельник О.Ю., Саркісян Л.Г. (2017). Удосконалення системи управління персоналом підприємства. *Вісник СHT*. № 9. С. 118–120.

6. SAP Human Resources Management System. URL: <http://www.sap.com> (дата звернення 24.10.19).

7. Офіційний сайт IC: Підприємство. URL: <http://1c.ua> (дата звернення 24.10.19).

Ремесник Тетяна Сергіївна, студент
Донбаська національна академія
будівництва і архітектури

Науковий керівник – к.т.н., доцент Гришук Ю.В.

ВИКОРИСТАННЯ ХМАРНИХ СЕРВІСІВ ДЛЯ ОЦІНКИ МОТИВАЦІ СПІВРОБІТНИКІВ

Мотивація персоналу – це складний напрям діяльності управління. Ефективне управління базується на поєднанні фактичних цілей, цінностей, очікувань і потреб працівника з цілями організації, тому керівникові необхідно знати засоби, що найефективніше впливатимуть на роботу його підлеглих.

Кожне підприємство має свою стратегію розвитку, і кожен працівник має свої мотиви, бажання, певну модель поведінки, що впливають на процес трудової діяльності. Менеджер має забезпечити розвиток позитивних мотивів з боку персоналу, створити ситуаційне поле, що спонукатиме кожного члена команди робити те, що від нього очікується керівництвом.

Загалом, управління мотивацією ґрунтується на цільовому методі, економічних методах, методах розширення і збагачення робіт та методах участі. Ефективність працівників значною мірою залежить від психологічного клімату в робочій команді та стилю управління, який застосовує менеджер [1].

Ефективна робота співробітників також залежить від їхнього задоволення від роботи, що стає можливим, коли людина орієнтується на зміст роботи, працюючи у гарному середовищі, має добре організовані робоче місце і робочий процес; працівник має хороші

відносини з менеджером і співробітниками, достатню матеріальну винагороду; є перспектива професійного розвитку [2].

Щоб керувати мотиваційним процесом, потрібно створити певні умови:

- необхідно мати повну та достовірну інформацію про предмет управління;

- постійно мати уявлення про стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу;

- ретельно контролювати соціально-економічні наслідки управлінських рішень і вміти їх передбачати.

Таким чином, стає зрозумілим необхідність запровадження в кожній компанії мотиваційного моніторингу, який створив би нову інформаційну базу для прийняття управлінських рішень щодо мотивації професійної діяльності.

Мотиваційний моніторинг – це система безперервного моніторингу, дослідження стану мотивації до роботи для його оперативної діагностики та оцінки динаміки, прийняття рішень у сфері кваліфікованого управління з метою підвищення ефективності виробництва. Основною метою такого моніторингу є вивчення потреб працівників на робочому місці, мотиваційних здібностей та ступеня їх використання [3].

Мотиваційний моніторинг полягає у проведенні регулярних опитувань людей з метою аналізу існуючої економічної, соціологічної та психологічної інформації.

Впровадження мотиваційного моніторингу є важливим для більшості підприємств, оскільки сьогодні дослідження потреб, інтересів та мотивації персоналу в Україні здійснюється епізодично і надзвичайно поверхнево. В таких умовах система матеріальної та нематеріальної мотивації, що існує на підприємствах, приречена до низької ефективності.

Для моніторингу ефективності мотивації співробітників можна скористатись тестами і опитувальниками.

Тести дозволяють виявити психологічні якості людини. За їх допомогою визначають наявність або відсутність певних властивостей особистості. Якщо риса характеру присутня, можна виявити ступінь її розвитку. Недолік тестування у тому, що співробітник може навмисно обирати ті варіанти відповіді, що “схвалюються” керівництвом.

Для вивчення ступеня задоволеності співробітників використовують опитувальники. Це можуть бути інтерв'ю або анкети. Вони побудовані за єдиним принципом: з усіх запропонованих мотивів член колективу обирає найбільш привабливі або оцінює їх.

Опитування також містять прямі запитання: наскільки працівникові подобається поточна робота, які стосунки з колегами, яка оцінка стилю керівництва та інше. Для оцінки мотивації менеджерів, керівників відділів використовують діагностичне інтерв'ю. Недоліком методу опитування є те, що багато респондентів обирають відповідь відповідно до “правильної відповіді”, щоб постати у вигідному світлі. Також деякі мотиви впливають на особистість підсвідомо, людина не усвідомлює їх значущість. Переваги методу опитування полягає у тому, що він дозволяє оперативно зібрати дані у безлічі співробітників.

У роботі ми автоматизуємо проходження тестів та анкет за допомогою хмарних сервісів від Google (Google Форми) та Microsoft (Microsoft Forms).

Google Форми є частиною офісного інструментарію Google Drive. Це дозволяє створювати завдання різних форматів (наприклад, з одним або кількома варіантами відповіді або з вибором відповіді зі списку), додавати зображення та відео YouTube, формувати і зберігати документи, в яких фіксуватимуться результати оцінювання.

Microsoft Forms – це додаток для створення опитувань і тестів (є складовою частиною онлайн-офісу Office365) і перевірки результатів в режимі реального часу. Вбудований зворотний зв'язок допомагає авторові тесту або опитування швидко побачити відповіді і проаналізувати їх.

За допомогою наведених вище хмарних сервісів ми автоматизували проходження наступних тестів та опитувань:

– тест на задоволеність роботою Р. Куніна
(<https://forms.gle/4WoxLsNLU8jjTwkU9>),

– анкету А.А. Реана
(<https://forms.gle/MYm9R4o5V2mfB9mX6https://docs.google.com/forms/d/1ypANasat-lRemkWAunGdWJqahfzzC0O9MO4QyUepSZQ/edit>);

– тест на задоволеність працею (розроблений В.А. Розановою) (рис. 1) (<https://cutt.ly/SexInaF>);

– опитування для визначення рівня мотивації
(<https://cutt.ly/3exIQak>);

– тест на визначення рівня мотивації співробітників
(<https://cutt.ly/xexOsrR>).

Останнім часом основним напрямком реструктуризації управління та його радикальним вдосконаленням, адаптацією до сучасних ускладнених умов на внутрішньому та зовнішньому ринку, стало масове використання комп'ютерних та телекомунікаційних технологій, створення високоефективних інформаційно-управлінських технологій.

Тест на задоволеність працею (розроблений В.А. Розановою)

Перед вами анкета, що містить 14 тверджень. Просимо вас оцінити кожне з цих тверджень, обвівши кружком цифру, відповідну вашим уявленням про ступінь задоволеності ваших потреб, запитів.

- 1 бал - цілком задоволений;
- 2 бали - задоволений;
- 3 бали - не цілком задоволений;
- 4 бали - не задоволений;
- 5 балів - вкрай не задоволений

1. Ваша задоволеність підприємством, де ви працюєте

1 2 3 4 5

2. Ваша задоволеність фізичними умовами(температурні умови, шум і т.п.)

1 2 3 4 5

Рис. 1. Реалізація тесту на задоволеність роботою В.А. Розановою за допомогою Microsoft Forms (фрагмент)

Завдяки автоматизації проведення таких тестів керівник може визначити і проаналізувати рівень задоволеності працею, рівень мотивації та вмотивованості на успіх своїх працівників.

Список літературних джерел

1. Замула І.В., Шиманська К.В. Поняття мотивації працівників, її види та зв'язок із системою бухгалтерського обліку. URL: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/viewFile/43852/40553>.

2. Аверченко Л.К. (2007). *Соціологія і психологія управління: практикум по спеціальностям*. Новосибірск: СибАГС. 236 с.

3. Данилевич Н. (2018). Шляхи вдосконалення системи мотивування в процесі управління персоналом підприємства. *Психологічні виміри культури, економіки, управління: науковий журнал*. Львів. № 11. С.102-118.

Довгаль Ольга Іванівна, студентка
Довгопола Ірина Романівна, студентка
Київський національний торговельно-
економічний університет
*Науковий керівник – к. техн. наук, доцент,
старший науковий співробітник Безус А.М.*

МІСЦЕ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Стати лідером на ринку, підвищити ефективність роботи персоналу, створити оптимальну структуру управління – це першочергові завдання керівника підприємства. Для потреб управління підприємством повинна надаватися повна та своєчасна інформація, яка потребує належної організації. Відповідно, це зумовлює широке застосування програм, завдяки впровадженню яких підвищується оперативність обробки даних і вірогідність ділової інформації, приймаються об'єктивніші фінансові й управлінські рішення [1].

Інформаційні технології представляють собою комплекс програмно-технічних засобів і методів виробництва, передачі, обробки та споживання інформації. Метою їх впровадження є створення системи, у якій інформаційні потоки налагоджені таким чином, що користувачі з мінімальними витратами одержують доступ до необхідної інформації в той час, коли вона потрібна, і там, де вона потрібна.

Технічні можливості для реалізації різних рішень в галузі побудови інформаційних систем нині надзвичайно широкі і цілком доступні. Все більша кількість виробників підтримують роботу своїх систем на різних платформах і гарантують підключення до систем різних пристроїв. Сьогодні є можливість підключитися до локальної мережі компанії в будь-який момент. Керівник може контролювати роботу підлеглого звідки завгодно в режимі реального часу [2].

Коли можна реалізувати практично будь-який запит, ключовим завданням в галузі створення релевантних та ефективних інформаційних систем є чітке уявлення необхідного результату. Одним з таких запитів на підприємстві є автоматизація управління людськими ресурсами. Умови глобалізації створили попит на програмне забезпечення, яке здатне інтегрувати команду, працювати над спільними завданнями, незважаючи на фізичну відстань між членами команди, а також пришвидшувати пошук та відбір персоналу [6].

Одним із важливих моментів, на який варто звернути увагу – те, що

інформаційні технології на підприємствах існують у вигляді різноманітних інформаційних систем і інформаційних комплексів та використовуються в різних сегментах управлінської системи [2].

Для прикладу, розглянемо одні з найбільш популярних систем – MRP і SCM технології. Дані інформаційні технології використовуються у сфері управління взаємовідносинами з партнерами і клієнтами. Вони зорієнтовані перш за все на: зростання продажів, зниження витрат, підвищення лояльності клієнтів і контрагентів, поліпшення якості обслуговування. В цілому ці програмні продукти підвищують конкурентоспроможність продукції підприємства.

В сфері управління поширене застосування SCM-технології. SCM (Supply Chain Management) – це концепція управління бізнесом як єдиним ланцюжком взаємозалежних об'єктів, матеріальних та інформаційних потоків підприємства, його постачальників, дистриб'юторів і клієнтів, виділяючи в свою чергу шість основних областей, на яких зосереджено управління ланцюгами поставок: виробництво, постачання, місце розташування, запаси, транспортування і інформація.

Тобто, можна зробити висновок, що SCM охоплює весь цикл закупівлі сировини, виробництва і розповсюдження товару. В управлінні бізнес-процесами та підвищенні ефективності економічної діяльності підприємства розповсюджено застосування інформаційних технологій: BPR і ERP. Такі продукти сприяють координації інновацій, мінімізації ризиків, підвищенню масштабованості та гнучкості, зниженню витрат [4].

В цілому, підвищують економічну безпеку підприємства. Так, ERP-система виконує функції бізнес-планування і прогнозування; планування продажу та виготовлення продукції; планування проектів і програм; управління попитом; управління витратами [3].

Щодо BPR-системи – це аналітична система, що дозволяє менеджерам мати персоналізований (тобто враховує персональний внесок у процесі управління) погляд на стан бізнесу. Як відомо, реінжиніринг бізнес-процесів (Business Process Reengineering, BPR) потрібен бізнесу для підвищення рентабельності та прибутку [5].

Слід відзначити, що під час вибору ERP-системи необхідний глибокий аналіз підприємства, адже існує широкий спектр конфігурацій, які забезпечують автоматизацію відповідно галузі, специфіки діяльності, масштабу, пріоритетам та технологіям підприємства. Можливість інтеграції з іншими сервісами та ПЗ забезпечує цілісність та більш високу ефективність управління підприємством.

Новим напрямом розробки сучасного ERP-забезпечення є розробка зручних мобільних додатків, які допомагають в мобільному обліку фінансів та веденні документації. До інформаційних систем цього типу відносяться такі програмні інструменти, як “Mint.com” (забезпечує не тільки фінансовий облік, але й потужну систему безпеки), “Money”, “Toshl”.

Специфікою “Toshl” є його оформлення: у гумористичному стилі додаток нагадує про перевищення бюджету та надає поради для оптимізації власних витрат. Так, перевагами “Money”, що є одним з найпопулярніших у світі серед аналогів, є не тільки ілюстративність руху грошей за рахунок інфографіки, але й можливість супроводу транзакцій чеками та голосовими коментарями. Такий додаток, як “BilliBox”, не потребує механічного занесення інформації, адже достатньо лише фотографій чеків, з яких він “витягує” усю необхідну інформацію [6].

Результат від роботи з IT-технологіями може бути вражаючим:

- економія ресурсів (зокрема, трудових та часових), підвищення ефективності;
- вивільнення часу під вирішення нагальних питань, які безпосередньо стосуються досягнення мети;
- полегшення інформаційного обміну та роботи над проектами, пришвидшення документообігу та оформлення документації;
- більш ефективне планування та реалізація як загальної стратегії підприємства, так і маркетингової, фінансової, HR-стратегій;
- легше просування бренду, спрощення процесу взаємодії з цільовою аудиторією;
- контроль за фінансовими витратами, дебіторською та кредиторською заборгованістю;
- широкий аналітичний інструментарій, який не вимагає певних зусиль для створення звітності;
- можливість інтегрування між собою великої кількості програмного забезпечення тощо.

Серія вбудованих у ERP систему інструментів надала інформативні звіти, на основі яких було вироблено стратегію, зокрема IT-стратегію. Загалом наявність потужної інфраструктури та методології побудови систем сприяє досягненню високого рівня ефективності на сучасних підприємствах. Розвиток інформаційних систем відображає вимоги до вдосконалення бізнесу. Потреба в підвищенні якості управління відповідно до інформаційних процесів реальних бізнеспроцесів, у прискоренні документообігу і в підготовці прийняття управлінських рішень є ключовою для розвитку сучасних інформаційних систем [6].

Отже, використовуючи сучасні інформаційні технології, підприємство має можливість збільшити свою конкурентоспроможність. Важливо відзначити, що автоматизація – не самоціль, а цілеспрямована діяльність оптимізації бізнес-процесів. Для ефективного функціонування підприємства необхідно створити таку інформаційну систему, яка б була здатна протягом тривалого часу задовольняти потреби бізнесу.

Список використаних джерел

1. Гарасим М.П., Сайко Л.Я. (2012). Необхідність інформаційних систем і технологій в управлінні підприємством. *Львівська державна фінансова академія*. С. 327.
2. Yanchuk T.V. (2014). The algorithm of implementation of information technology in modern business". *Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Seriya "Ekonomichni nauky"*, vol. 5, pp. 128–130.
3. Онопко А.С., Жигалкевич Ж.М. (2017). Застосування інформаційних технологій в управлінні підприємством. *Національний технічний університет України*. С. 2.
4. Крайчук С.О. (2016). Стан запровадження інформаційних технологій в управлінні сучасними підприємствами. *Ефективна економіка*. №4. С. 2.
5. Hammer M. Champy J. (1993). *Reengineering the Corporation: a Manifesto for Business Revolution*. London: Nicholas Brealey. P. 365.
6. Кравець В.І. (2017). Використання інформаційних технологій для підвищення ефективності управління підприємством. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. №13. С. 136.

Ражик Ілона Вікторівна, бакалавр
Київський національний торговельно-
економічний університет

Науковий керівник – ст. викладач Нетребчук Л.О.

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ БАНКІВ

Впровадження сучасних інформаційних технологій в управлінські процеси на всіх рівнях є неминучою реальністю сьогодення, це не вибір, а об'єктивна необхідність. І від того наскільки своєчасно та органічно будуть впровадженні такі зміни буде залежати життєздатність та ефективність функціонування будь-якого суб'єкту господарювання.

В сучасних умовах конкуренції, без використання ІТ, неможливо бути конкурентоспроможним, оскільки використання інформаційних

технологій принципово змінює можливості отримання, зберігання, поширення інформації, скорочує управлінські витрати, змінює систему взаємовідносин суб'єктів регіональної економіки, розширює доступ товаровиробників та населення регіону до інформаційних джерел.

Щоб визначити, яку роль відіграють інформаційні технології в управлінському процесі, пропонуємо розглянути їх застосування в банківській сфері.

На сьогодні, банки є однією з найбільш сприятливих сфер для впровадження сучасних інформаційних технологій. Адже майже всі дії, які виконуються в банку, підлягають автоматизації.

Як правило, структура управлінської інформаційної системи банку складається з таких елементів, як:

- Модуль інформаційного забезпечення керівництва;
- Модуль управління кредитними операціями;
- Модуль управління депозитними операціями;
- Модуль управління касовими операціями;
- Модуль управління міжбанківськими операціями (роботи Казначейства), включаючи Модуль управління валютними операціями;
- Модуль розрахунку економічних нормативів та розрахунку валютної позиції банку.

Останнім часом банки доповнили свої інформаційні системи наступними модулями:

- Модуль обліку персоналу банку та оцінювання його результативності (KPI);
- Модуль аналізу та прогнозування фінансового стану банку;
- Модуль управління ризиками банку, включаючи ризики комплаєнс;
- Модуль управління ліквідністю, в т.ч. ГЕП-розривами;
- Модуль стрес-тестування та розрахунку потреби у докапіталізації банку;
- Модуль маркетингу та розробки стратегічних планів в рамках корпоративної культури банку.

На нашу думку, з усього різноманіття комп'ютерних інформаційних технологій доцільним є використання таких типів систем:

- управлінські інформаційні системи (MIS - management information system),
- системи забезпечення прийняття рішення (DSS - decision support system).

У MIS дані збираються, обробляються і представляються менеджеру таким чином, щоб забезпечити оперативне управління.

Основні компоненти MIS - база даних, комп'ютерна система і форма, в якій дані розподіляються.

Приклади інформації, яка формується в базах даних – тарифи / вартість послуг, обсяги наданих послуг (в тому числі в розрізі банківських продуктів), швидкість обслуговування (проведення операцій), внутрішні розпорядження та їх виконання, наявність ресурсів і персоналу. Для MIS важливо, щоб бази даних містили потрібну кількість і необхідний тип правильної високоякісної інформації. Ця інформація повинна бути ретельно організована.

Комп'ютер у MIS обробляє дані і генерує інформацію для різних підрозділів банку. Вона є основою формування моделей управлінських рішень і самих рішень. Побудова моделі залишається творчим процесом. DSS відрізняються від MIS тим, що менеджер зазвичай є внутрішнім компонентом DSS, а не зовнішнім, як в MIS. Іншими словами, менеджер взаємодіє з комп'ютерною інформаційною системою так, щоб отримати рішення в ітеративному процесі. Отже, DSS часто інтегрує економіко-математичні моделі як первинні елементи системи, з якою взаємодіє особа що приймає рішення [2-3]. Порівняння систем наведено в табл.1.

Таблиця 1

Відмінності MIS та DSS [1-2]

MIS	DSS
Акцент робиться на структуруванні задач при попередньо визначених стандартних процедурах, правилах їх вирішення та інформаційних потоках.	Акцент робиться на рішенні. Структура системи і аналітична допомога важливі, але оцінки менеджера більш істотні.
Виграш полягає в зниженні витрат, необхідного часу, кількості обслуговуючого персоналу тощо.	Виграш полягає в розширенні діапазону і можливості комп'ютеризації процесів вирішення з метою допомогти менеджеру збільшити ефективність роботи.
Вплив на прийняття менеджером рішення непряме, тому забезпечується доступ до необхідних даних.	Вплив на менеджера полягає в створенні необхідного інструментарію під його безпосереднім контролем, що не є спробою автоматизувати процес прийняття рішення, зумовити цілі і чинити тиск на рішення.

Також програмне забезпечення повинно містити модуль аналізу діяльності банку, який забезпечує вирішення аналітичних завдань банку на базі використання програм класу OLAP щодо напрямів діяльності банку та функціонально забезпечує аналіз:

- виконання банком нормативів економічної діяльності НБУ;
- прибутків, витрат і рентабельності банку;

- структури пасивів та активів;
- консолідованого балансу в розрізі класів, розділів і груп;
- виконання плану прибутків і витрат;
- аналіз розподілу й освоєння фондів банку [3].

Найбільш перспективним напрямком розвитку банківських інформаційних технологій є Інтернет-банкінг. Розвиток систем дистанційного обслуговування призвів до створення різних за обсягом і формами надання банківських послуг систем: “Інтернет-Банк”, “Інтернет-Клієнт”, домашній банк, телебанк, мобільний банк або WAP-сервіс. За допомогою цих систем виконуються будь-які (крім касового обслуговування) вимоги клієнтів банку. При цьому можливості використання Інтернету в області банківської справи постійно розширюються, з’являються нові служби і технології, а разом з ними - нові перспективи розвитку бізнесу. А отже, змінюються і вимоги до побудови управлінських інформаційних систем – оскільки вони повинні формувати бази, орієнтовані як на внутрішні, так і на зовнішні джерела інформації. Зростає потреба і в онлайнізації формування управлінських форм та забезпеченні інформаційної безпеки таких систем.

Саме тому, управлінському персоналу банків вкрай необхідним є оцінювання перспектив впровадження інноваційних інформаційних технологій, що дозволить формувати реальну оцінку нових можливостей з метою підвищення його конкурентоспроможності шляхом впровадження інформаційних технологій. Банкам слід розглядати засоби зміни відносин із споживачами, постачальниками, розробляти стратегію впровадження конкретних інформаційних технологій для організації визначеного типу діяльності і окремих сегментів ринку банківських послуг, обґрунтовувати необхідні заходи для підтримки заданого рівня надійності у конкретних ділянках діяльності при використанні інформаційних технологій, розробляти власний план стосовно впровадження потрібної інформаційної технології з врахуванням реакції зовнішнього середовища і, зокрема, конкурентів.

Список використаних джерел

1. Мизулин М., Федулов Ю., Юсов А. Методы принятия управленческих решений : монография. Германия: LAP, 2014. 333 с.
2. Петрова І.В. Эффективный аутсорсинг: Механизм принятия управленческих решений: монография. ИЦ РИОР, НИЦ Инфра-М, 2014. 108 с.
3. Ведернікова С.В. Інформаційні технології як інструмент взаємодії банківської сфери з національною економікою. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 4(130). С. 78–85.

Чичикало Марія Андріївна, магістрантка
Херсонський національний технічний університет
Науковий керівник – д.е.н., доц. Шандова Н.В.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Епоха третього тисячоліття характеризується інтенсивним розвитком інформаційних технологій та поширенням сфер їх впливу. Комп'ютеризація та інформатизація різних аспектів діяльності підприємства надає можливість підвищити оперативність та якість інформації, яка необхідна для прийняття управлінських рішень.

Інформаційна технологія – це процес, який використовує сукупність засобів і методів збору, обробки та передачі даних з метою отримання інформації про стан процесу, об'єкту або явища [3, с.12]. Основним інструментом реалізації інформаційних технологій є автоматизовані інформаційні системи, які об'єднують сукупність технічних і програмних засобів, інформаційного фонду, бази моделей та алгоритмів.

Метою створення бази моделей і алгоритмів є опис та оптимізація системи над якою здійснюється управління. Використання моделей забезпечує реалізацію аналітичних процесів та планування у системі підтримки прийняття рішень. Моделі, які сконструйовані на математичній інтерпретації проблеми, за допомогою певних алгоритмів сприяють отримання інформації, яка необхідна для прийняття рішення.

Відповідно до цілі використання при прийнятті управлінських рішень моделі розділяють на дві основні групи:

- описові: описують поведінку системи та її структурних елементів при зміні параметрів системи або середовища функціонування;
- оптимізаційні: дозволяють обрати найвигідніше рішення серед сукупності запропонованих за певним критерієм [2, с.89].

Застосування автоматизованих інформаційних систем дозволяє досягнути покращення характеристик процесу управління, серед яких можна виокремити: безперервність: розробка планів, які взаємопов'язані між собою в короткотривалій та довготривалій перспективі; динамічність: можливість коригування окремих планів без порушення їх цілісності та зв'язку з іншими документами; багатоваріантність: можливість отримання сукупності можливих альтернативних рішень.

Система інформаційного забезпечення шороку відіграє більшу роль

у зростанні ефективності управлінської діяльності. Однак варто зазначити, що вони виступають в якості інструменту вирішення управлінських задач. В якості такого інструменту виступає галузеве програмне забезпечення для систем підтримки прийняття управлінських рішень. Програмне забезпечення підтримки прийняття управлінських рішень можна згрупувати за такими функціями управлінської діяльності:

- управління документообігом;
- облік та звітність;
- системний аналіз та аналітика;
- статистична обробка інформації
- експертиза;
- моделювання;
- оптимізація та вибір;
- пошук нормативної та довідкової інформації тощо [1, с.154].

Використання інформаційних технологій з метою управління підприємством дозволяє зробити його конкурентноспроможнішим за рахунок підвищення рівня управління та швидшої адаптації до змін ринкової кон'юнктури. Комплекс елементів автоматизованої інформаційної системи управління розділяють на функціональну та забезпечувальну підсистеми. Функціональна підсистема створена з метою забезпечення керівників та спеціалістів необхідною інформацією задля успішного виконання управлінських функцій. Вона включає в себе підсистеми техніко-економічного планування, управління матеріально-технічним забезпеченням, бухгалтерського обліку, управління фінансами, управління якістю продукції, кадрового планування, обліку та аналізу, управління технічним обслуговуванням виробництва, оперативного управління тощо [2, с.181].

Наприклад, підсистема оперативного управління забезпечує керівництво та фахівців інформацією щодо оперативного контролю та обліку виконаних робіт в основних галузях виробництва, щодо стану та використання техніки, щодо оперативного аналізу і плануванню певного виду робіт тощо. Забезпечувальна підсистема функціонує з метою виконання задач функціональної підсистеми. Вона складається з підсистем інформаційного, математичного, програмного, технічного, організаційно-економічного, лінгвістичного та правничого забезпечення. Кожна з них має своє специфічне призначення та виконує чітко окреслену функцію [2, с.185].

Інформаційні технології на рівні суб'єктів господарювання можуть бути безпосередньо застосовані та поступово імпліментуються в наступних напрямках: системи автоматизації збору, зберігання та

обробки оперативної, облікової та звітної інформації, зокрема в сфері бухгалтерського, податкового та управлінського обліку; довідково-інформаційні системи; системи автоматизації розробки планів різного рівня реалізації, зокрема технологічних карт; системи моделювання економічних процесів; системи внутрішньої та зовнішньої комунікації шляхом використання глобальних комп'ютерних мереж та електронної пошти з метою оперативного отримання інформації, обміну досвідом.

Отже, інформаційні технології щодо забезпечення розробки та прийняття управлінських рішень суттєво впливають на їх якість та виступають важливою складовою процесу його прийняття. Головна роль сучасних технологій полягає не тільки у зберіганні, обробці та отриманні інформації, але й полегшує процедуру прийняття максимально вигідного рішення, нівелюючи людський фактор вибору.

Список літературних джерел

1. Бастриков М.В. Информационные технологии управления. М, 2012. 391 с.
2. Новиков Д.А. Методология управления: учебное пособие для вузов. М, 2012. 379 с.
3. Таторенко Г.А.. Автоматизированные информационные технологии. М, 2008. 400 с.

Стець Лілія Григорівна, бакалавр
Київський національний торговельно-
економічний університет

Науковий керівник – ст. викладач Нетребчук Л.О.

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ

У сучасному світі велике значення в управлінському процесі відіграють інформаційні технології, адже саме вони забезпечують інформаційно-аналітичну підтримку прийняття управлінських рішень на всіх рівнях.

Інформаційна технологія (ІТ) – цілеспрямована організована сукупність інформаційних процесів з використанням засобів обчислювальної техніки, що забезпечують високу швидкість обробки даних, швидкий пошук інформації, розосередження даних, доступ до джерел інформації незалежно від місця їх розташування [1]. Основною метою інформаційної технології є обробка первинної інформації з допомогою цілеспрямованих дій та отримання потрібного

інформаційного продукту необхідної якості на заданому носії, а також отримання та обробка даних для їх подальшого аналізу і прийняття рішень про виконання певної дії.

Оснащення інформаційними технологіями зменшує управлінські та накладні витрати, значно підвищує ефективність робіт та забезпечує ефективне планування їх подальшого виконання. Таким чином, на даному етапі розвитку суспільства більшість організацій визнає критично важливу роль ІТ у досягненні поставлених цілей.

На ринку ІТ-технологій існує великий вибір програмного забезпечення і з кожним роком він збільшується, тому будь-яка компанія може вибрати програмний продукт в залежності від своєї мети. Варто зазначити, що визначальним фактором вибору ІТ для управління є стан та стратегія розвитку підприємства на якому вони будуть використовуватися. Сучасні інформаційні технології орієнтовані на застосуванні великого діапазону технічних засобів електронно-обчислювальних машин, а також засобів комунікації. Саме на їх основі створено обчислювальні системи й мережі різних видів для накопичення, зберігання та обробки інформації, а також для підтримки прийняття рішення керівника.

На даному етапі розвитку суспільства, діяльність людей та організацій значною мірою залежить від їхньої інформованості та здатності ефективно використовувати наявну інформацію. Для ефективності прийняття управлінських рішень, необхідно проводити велику роботу, яка пов'язана зі збиранням та обробкою даної інформації, а також її осмисленням і аналізу. Тут і з'являється потреба у використанні нових інформаційних технологій, які допомагають ефективно виконувати роботу працівників, здійснювати пошук раціональних рішень у будь-якій сфері діяльності організації, а також підтримувати оперативність прийняття управлінських рішень керівним персоналом.

Варто зазначити, що протягом останніх років саме інформатизація є одним з основних трендів розвитку інформаційних технологій в управлінському процесі. Вона включає такі напрями [2]:

- підвищення рівня оперативності забезпечення управлінської діяльності необхідною інформацією;
- дослідження та застосування нових методів управління, що ґрунтуються на широкому використанні комп'ютерних технологій;
- удосконалення процесу управління на базі вивчення закономірностей інформаційних потоків та їх оптимізації;
- поліпшення організації процесу інформаційного забезпечення управління за допомогою упровадження новітніх інформаційних

технологій.

Сучасні інформаційні технології стали одним з найбільш прибуткових та швидко зростаючих секторів економіки. Оскільки інформація є надзвичайно важливим виробничим і комерційним ресурсом, без якого не можливо прийняти будь-які управлінські рішення, то використання ІТ дає змогу:

- обробляти великі обсяги інформації за короткий час;
- оперативно і легко надавати інформацію;
- обмежувати доступ до інформації;
- забезпечувати єдність і незмінність інформації;
- здійснювати контроль достовірності інформації та прийняття на її основі рішень.

Інформаційні технології, які допомагають у прийнятті рішень, пов'язані зі створенням нової інформації з використанням даних, знань і математичних моделей для задоволення інформаційних потреб осіб, що приймають рішення в умовах вирішення погано структурованих завдань. Розвиток ІТ повинен відштовхуватись від потреб інформаційного середовища. Основними задачами інформаційних технологій в управлінському процесі завжди залишатимуться: підготовка варіантів рішень для керівництва; забезпечення адаптованості до змін і високої швидкості відповідей на запити користувачів; забезпечення допомоги в прийнятті рішень.

Таким чином, використання інформаційних технологій в управлінні здійснюється для ефективної та оперативної комп'ютерної обробки інформаційних ресурсів, для зберігання великих обсягів економічно важливої інформації та для прийняття ключових управлінських рішень. Постійне вдосконалення світового ринку змушує керівників організацій шукати нові методи збереження своїх позицій на ринку. Саме розвиток ІТ в управлінському процесі є першочерговим етапом на шляху збалансованого розвитку керування інформаційним середовищем, яке допомагає досягти необхідних цілей для прийняття важливих управлінських рішень. Без інформаційних технологій сучасне суспільство нормально функціонувати не зможе.

Список літературних джерел

1. Про Національну програму інформатизації: Закон України від 01 лют. 1998 р. №74/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/74/98-%D0%B2%D1%80/ed20160801#n17> (дата звернення: 07.11.2019).
2. Управління соціальними системами: сутність інформатизації. *Osvita.ua* : веб-сайт. URL: <http://osvita.ua> (дата звернення: 09.11.2019).

Міщанюк Олександра Олександрівна, бакалавр
Київський національний торговельно-
економічний університет
*Науковий керівник – к.е.н.,
доцент Гербич Л.А.*

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ У ФІНАНСОВО-КРЕДИТНИХ УСТАНОВАХ

Застосування сучасних інформаційних технологій останнім часом стало таким, що одночасно із проблемами надійності і ефективності їх функціонування, виникає проблема досягнення безпеки інформації, яка в ній циркулює. Саме за таких умов створилися можливості витоку інформації, порушення її цілісності, блокування та спотворення. Витік інформації, яка становить комерційну, конфіденційну та іншу передбачену законом таємницю, є власністю держави або фінансово-кредитних установ – це є одна з основних можливих загроз національній безпеці України.

Варто зазначити, що протягом останніх років значні кошти та ресурси країни та окремих фінансових установ вкладаються у розроблення та інтеграцію різноманітних засобів захисту інформації, оскільки втрата та її перехід до злочинців може нашкодити клієнтам, і, як наслідок, окремим установам та державі в цілому.

Захист інформації перетворюється сьогодні на одну з найактуальніших задач внаслідок надзвичайно широкого розповсюдження як власне різноманітних систем обробки інформації, так і розширення локальних та глобальних комп'ютерних мереж, якими передаються величезні об'єми інформації державного, військового, комерційного, приватного характеру, власники якої часто були б категорично проти ознайомлення з нею сторонніх осіб. [1].

Щодня створюються нові інформаційні системи та технології, тому очевидно, що для їх безпеки потрібно організувати нові засоби захисту інформації. Виходячи з цього, перспективи розвитку засобів захисту інформації у фінансово-кредитних установах є досить значними.

На жаль, інформація деяких фінансово-кредитних установ не є настільки захищеною, як потрібно. Звіти, дані про клієнтів, електронні документи можуть передаватися через незахищені мережі та неліцензовані програми. Проте, з кожним днем, все більше і більше фінансових установ починають впроваджувати основні та використовувати нові засоби захисту інформації. Найбільші

перспективи є при впровадженні апаратно-програмних засобів захисту та застосуванні криптографічного захисту.

Велика кількість фінансово-кредитних установ, розуміючи важливість інформації, якою вони володіють, починають впроваджувати апаратно-програмні засоби захисту. Перспективи їх використання полягають у тому, що перед тим, як отримати доступ до інформації, користувач повинен пройти аутентифікацію [2].

Аутентифікація – це ідентифікація користувача в системі за допомогою його імені або псевдоніма, що приймає участь в реєстраційній процедурі та пароля доступу, що відомий лише користувачу [2]. Провідні банки світу застосовують біометричну систему ідентифікації особи, тобто використовують фізіологічні параметри людини (відбитки пальців, сканування ока, тощо).

Варто відмітити, що даний процес удосконалюється переважно у банках, оскільки саме там є велике скупчення секретної інформації. Окрім того, удосконалення даного процесу потребує значних фінансових затрат, що не завжди доступно для слабших фінансово-кредитних установ.

Розглянемо це на прикладі. Більшість великих банків України дозволяють використовувати сканери відбитків пальців смартфонів, такі як Apple Touch ID або Android Fingerprint для електронного доступу до кредитної картки. Саме тому, проект від “Mastercard” має перспективу. У чому ж його суть? Для аутентифікації власника картки в терміналі використовуватиметься розпізнавання відбитків пальців замість PIN-коду. Банк клієнта зберігатиме сканування відбитків пальців у зашифрованому цифровому шаблоні чіпа картки. Під час того, як користувач прикладатиме палець на вбудований датчик, він буде порівнюватися із зашифрованим записом і дозволить здійснити оплату [3]. З метою захисту інформації при її передачі зазвичай використовують різні методи шифрування даних перед їх введенням до каналу зв'язку або на фізичний носій з наступною розшифровкою.

Одним із методів шифрування є застосування криптографічного захисту, тобто кодування тексту з допомогою складних математичних алгоритмів [4]. Криптографія широко використовується іноземними фінансово-кредитними установами та є одним з найкращих засобів забезпечення конфіденційності і контролю цілісності інформації.

Криптографічні методи захисту інформації набувають стрімкого впровадження в автоматизованих банківських системах і реалізуються у вигляді апаратних, програмних чи програмно-апаратних методів захисту [5]. Перспективним засобом захисту інформації у криптографії є технологія blockchain. Blockchain – це, як впливає з назви,

ланцюжок цифрових блоків, що містять інформацію про транзакції. Кожен блок з'єднаний з іншими блоками до і після нього. Це ускладнює підробку даних в якомусь конкретному блоці, оскільки хакеру потрібно буде змінити блок, що містить інформацію, а також ті, що пов'язані з ним, щоб уникнути виявлення. Технологія blockchain захищена за допомогою криптографії. Учасники мережі (різноманітні фінансові установи) мають свої приватні ключі, які призначаються транзакціям, які вони здійснюють, і виконують роль особистого цифрового підпису. Якщо запис буде змінено, підпис стане недійсним, а учасники мережі дізнаються, що щось сталося [6]. У майбутньому, дана технологія допоможе покращити безпеку даних у діяльність фінансово-кредитних установах.

Перспективною інновацією у захисті даних споживачів, в особливості кредитних карток та коштів, які є на депозитному рахунку можна вважати нову кредитну картку під назвою Da Vinci Choice. Даний проєкт має бути реалізований з допомогою Австралійської банківської корпорації “Westpac”. Дана картка матиме динамічний CVV код, термін дії та PIN-коди, які змінюються одним натисканням кнопки, оскільки на додаток до традиційної мікросхеми та магнітної смуги картка має вбудований екран, клавіатуру, процесор та акумулятор. Дана технологія дозволить підключити до цієї картки від одної до восьми карт Visa, Mastercard. Для використання карти, користувач обирає обліковий запис, який потрібно використати і вводитиме PIN-код на екран карти, а не в банкомат, який може бути заражений вірусними програмами, які мають на меті викрадення інформації користувача [7].

Підсумовуючи все вищесказане, варто зазначити, що жоден з шифрувальних алгоритмів та апаратно-програмних засобів не дає цілковитої гарантії захисту від зловмисників. У кожній системі є свої недоліки, які можуть бути використані для проникнення та вилучення інформації. Саме тому, покращення інформаційних систем неможливе без своєчасного та ефективного покращення та створення засобів захисту інформації, які будуть ліквідувати можливість викрадення секретної інформації певної фінансово-кредитної установи.

Список літературних джерел

1. Важливість захисту інформації. URL: <https://buklib.net/books/28699/>.
2. Роль апаратно-програмних засобів у захисті інформації фінансово-кредитних установ. URL: <http://www.repository.lhneu.edu.ua/bitstream>.
3. Проєкт від “Mastercard” URL: <https://pecb.com/article/information-security-in-banks-and-financial-institutions>
4. Криптографічний захист як засіб захисту інформації. URL:

<http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream>.

5. Основи захисту інформації : навч. посібн. / О. А. Смірнов, Л. Г. Віхрова, С. І. Осадчий та ін. – Кіровоград, 2010. – 322 с

6. Технологія Blockchain як перспективний засіб захисту інформації у фінансово-кредитних установах URL: <https://www.ibm.com/blogs/blockchain/2017/12/blockchain-security-what-keeps-your-transaction-data-safe/>

7. Інновація у захисті даних клієнтів банків URL: <https://scramcard.com/2018/01/17/6-innovations-make-banking-secure/>

Висоцька Анастасія Володимирівна, магістр
Університет імені Альфреда Нобеля
Науковий керівник – к.е.н., доцент Рижкова Г.А.

CRM ЯК БІЗНЕС-СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день, інформаційні технології вийшли на новий якісний рівень і дозволяють в значній мірі розширити можливості плідного управління, оскільки надають передові можливості збору, обробки та аналізу інформації різного рівня. Комплексний метод роботи з інформацією дозволяє підвищити ефективність роботи керівників, кожного співробітника, в тому числі менеджерів, фінансистів, маркетологів.

Саме керівництво і повна взаємодія компанії в сучасних умовах являє собою складний комплексний процес, що включає вибір і реалізацію певного набору управлінських впливів на поточних часових відрізках з метою виконання завдань, забезпечення його стабільного фінансового і соціально-економічного розвитку.

Інформаційні системи розкривають професійні можливості фахівців і дозволяють здійснювати діяльність господарюючого суб'єкта раціональніше, цілеспрямовано і більш ефективно. В сучасних умовах необхідно постійно підвищувати ефективність виробництва, знижувати час реакції на будь-які зміни зовнішнього і внутрішнього середовища, виводити на новий рівень якість обслуговування клієнтів, скорочувати витрати і т.п.. Для реалізації всіх поставлених завдань, швидкого реагування на зміни, проведення аналізу діяльності і підвищення якості роботи керівнику підприємства необхідно володіти повною і точною інформацій в режимі реального часу [1].

А саме розуміти стан виробничого циклу, актуальну кількість товарних запасів, дотримання термінів поставок, завдання управління

персоналом, фінансовий облік, етапи взаємодії з клієнтом. Широкий спектр підконтрольних областей і великий обсяг інформації створюють необхідність автоматизації підприємства, тому ця задача є ключовою та її рішення пов'язане з обробкою великого масиву інформації. Досліджуючи інформаційні потоки підприємства нерідко виявляється загальна проблема що виникає при реєстрації та супроводі клієнтів, створенням клієнтської бази організації.

Під системою управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM - скорочення від англ. Customer Relationship Management) прийнято вважати прикладне програмне забезпечення, за допомогою якого можлива автоматизація взаємодії з замовниками, що в подальшому призведе до збільшення обсягу продажів, оптимізації маркетингової діяльності та підвищення рівня сервісу, за допомогою збереження інформації про клієнтів в динаміці взаємин з ними, нормалізації бізнес-процесів і подальшого аналізу результатів [2]. Даний термін активно використовується в системі корпоративних комерційних процедур більшості сучасних підприємств не тільки в Україні. Таким чином досліджувана концепція CRM може бути визначена як бізнес-стратегія підприємства, що спрямована на клієнтів і вимагає взаємоузгоджених дій від всіх співробітників, а також процесів і технологій з ведення і становлення відносин із замовниками з метою збільшення прибутку.

Основу для CRM концепції складає індивідуальний підхід до кожного клієнта підприємства, а також збір всієї доступної інформації про них, надання покупцем бажаного рівня передпродажного і після продажного сервісу. Іншими словами, CRM концепція орієнтована насамперед на досягнення позитивного ефекту, вдосконалення та зміцнення відносин з клієнтами для збільшення їх задоволеності продукцією і послугами, і як наслідок на збільшення обсягу продажів і отримання додаткового прибутку.

Роль інформаційних технологій в реалізації концепції CRM зводиться до застосування всіх каналів зв'язку з покупцями і замовниками для збору, зберігання, обробки і аналізу різних отриманих даних. На базі зібраних даних, наприклад, таких як, історія покупок або індивідуальні особливості клієнтів, проводиться прогнозування дій клієнтів, виявлення чинників, які будуть орієнтувати компанію до підвищення рівня залучення і утримання клієнтів, а також їх класифікація з метою первинного задоволення запитів найбільш прибуткових клієнтів і цілого спектра інших завдань.

Сьогодні вже відомо, що ефективність інформаційної системи визначається її наповненням та якістю реалізації. Іншими словами - правильністю структури і організацією процесів або, кажучи інакше,

результат впровадження CRM рішення залежить від якості побудованої бізнес-моделі.

Інформування про асортимент, оперативне реагування на виникаючі проблеми у клієнтів в процесі продажу, експлуатації або використання товарів, реєстрація відповідей і питань. Очевидно, можна помітити, що одним з найбільш значущих чинників успіху впровадження CRM систем вважається можливість організації швидко і практично відразу відгукуватися на зміни вимог замовників і виконувати заявки відповідно до нових критеріїв угод. Для успішного здійснення таких завдань виробнича діяльність підприємства повинна бути керованою і строго планованою. У зв'язку з цим рекомендовано впровадження CRM системи проводити надалі або одночасно з впровадженням систем класу MRP (планування потреби в матеріалах від англ. Material Requirements Planning), яка є найбільш популярною сьогодні концепцією в логістиці, що пов'язана з плануванням потреби в матеріалах на підприємствах, які функціонують як мікрологістичні системи.

Список літературних джерел

1. Гужва В.М. Інформаційні системи і технології на підприємствах: Навч. посібник/ В.М. Гужва. – К.: КНЕУ, 2001. – 400 с.
2. Жигалкевич Ж.М. Інформаційні технології в управлінні підприємством / Ж.М. Жигалкевич, А.С. Онопко // Сучасні підходи до управління підприємством: Збірник тез доповідей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю, 28 квітня 2016р. – К: Вид-во “Політехніка”, 2016. – С.23.

Грибан Юлія Павлівна, студентка
Національний університет біоресурсів і
природокористування України

Науковий керівник – к. психол. н., Ржевський Г.М.

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ

Соціальна робота в Україні є молодю професійною діяльністю, адже її становлення почалось лише у 90-х роках минулого століття. Проте історія виникнення та розвитку сягає давнини. Про філантропію як один із видів соціальної підтримки відомо ще з часів існування Стародавньої Греції, навіть у літературному шедевр – трагедії, давньогрецького драматурга Есхіла, “Прометей закутий” фігурує

термін “філантропія”. Особливість цього періоду полягає в тому, що соціальною функцією суспільства було виховання молодого покоління, а благодійність нужденним прирівнювалась до доброї справи [1, с. 10]. Час йшов, світ змінювався, але потреби людей у соціальних послугах залишились.

Характерною ознакою ХХІ ст. є розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Для того щоб детально розібратись у цьому питанні, треба почати з визначення ІКТ. Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) – сукупність технологій, що забезпечують фіксацію інформації, її обробку і обмін інформацією (передачу, поширення, розкриття) [2].

Основні завдання цілі та напрями розвитку інформаційного суспільства в Україні визначено у Законі України “Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки” від 2007 року. У ньому говориться, що основними напрямками розвитку інформаційного суспільства визначено: формування та впровадження правових, організаційних, науково-технічних, економічних, фінансових, технологічних, методичних умов розвитку інформаційного суспільства в Україні з урахуванням світових тенденцій; забезпечення вільного доступу населення до телекомунікаційних послуг, зокрема до мережі Інтернет, ІКТ та інформаційних ресурсів; створення загальнодоступних електронних інформаційних ресурсів на основі врахування національних, світоглядних, політичних, економічних, культурних та інших аспектів розвитку України; створення умов для забезпечення комп’ютерної та інформаційної грамотності усіх верств населення, створення системи мотивацій щодо впровадження і використання ІКТ для формування широкого попиту на такі технології в усіх сферах життя суспільства; забезпечення участі громадськості в побудові інформаційного суспільства, забезпечення конституційних прав людини, суспільства та держави в інформаційній сфері [3]. Впровадження ІКТ у соціальну роботу сприятиме радикальним змінам у соціально-економічній структурі суспільства.

На сьогоднішній день, напевно, немає людини, яка б не користувалась інтернетом для робочих цілей або ж у вільний час. Якщо подивитись на сучасну молодь, наприклад у громадському місці, то можна зробити висновок, що вони проводять більшу частину часу в інтернеті. Тобто, Всесвітня павутина та соціальні мережі є чудовою платформою для соціальної реклами та поширення інформації про соціальні центри, телефони довіри та заклади допомоги людям, які опинились у складних життєвих обставинах.

Варто зазначити, що за допомогою ІКТ можна реалізувати таку роботу: 1) проводити профілактичну роботу серед молоді, наприклад, для запобігання захворюванням, що передаються статевим шляхом, формування здорових звичок тощо; 2) надавати дистанційні консультаційні послуги тим, кому незручно в силу різних причин, зокрема, фізичних обмежень, далеких відстаней, потрапити на особисту зустріч до соціального працівника; 3) проводити тренінги, вебінари та інші навчальні заходи; 4) здійснювати дослідження (онлайн опитування клієнтів, представників цільових груп); 5) реалізовувати програми адвокації, захисту прав конкретних людей або цільових груп [4].

Отже, інформаційно-комунікативні технології вносять зміни не тільки до традиційної практики соціальної роботи, а й до взаємодії із клієнтами. У зв'язку з появою ІКТ у роботі соціального працівника сформувались нові, доповнені методи роботи з населенням. Варто зауважити, що з правильною організацією менеджменту та визначенням пріоритетів інтернет у найближчому майбутньому може стати основним майданчиком для соціальної роботи.

Список літературних джерел

1. Зверєва І.Д., Безпалько О.В., Харченко С.Я. Соціальна робота в Україні: навч. пос. Київ, 2004. 256 с.
2. Інформаційні й комунікаційні технології: вебсайт. URL: <https://www.ua5.org> (дата звернення: 20.11.2019).
3. Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 20.11.2019).
4. Скоромна О. П. Використання медіа технологій у роботі студентської соціальної служби: вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. Луганськ, 2013. 70 с.
5. Філантропія: веб-сайт. URL: <https://www.slovnuk.ua> (дата звернення: 20.11.2019).

Астатурян Крістіна Володимирівна, бакалавр
Університет імені Альфреда Нобеля
Науковий керівник – к.е.н., доцент Вареник В.М.

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ПРОЦЕСІ

Зараз ми живемо в еру інформаційних технологій, де інформаційні технології відіграють важливу роль у всіх сферах суспільства: і в економіці, у виробництві, в політиці і, звичайно, в управлінні. У

сучасному суспільстві інформаційні технології застосовуються в управлінні організаціями всіх типів у всіх сферах суспільного виробництва, як один з найважливіших інструментів сучасного управління.

В економіці будь-якої країни, що розвивається або регіону управління інформацією є базисом будь-якого поліпшення, будь-якого просування вперед, починає домінувати в будь-якому виробництві і в будь-якому бізнесі. Розвиненість інформаційних технологій – це одночасно важливий фактор, показчик і результат розвитку країни або регіону. Це теж фактор залучення і розвитку ділової активності. А ступінь розвитку інформаційних технологій, технологій освоєння, передачі і використання знань визначає темп розвитку соціально-економічної системи.

Інформаційні технології управління за останні десять років досягли нових якісних рівнів, в більшій мірі покращують спроможності ефективного управління, надають в розпорядження менеджерів всіх рівнів і керівників організацій новітні методи обробки та аналізу економічної та соціальної інформації, необхідної для прийняття заснованих управлінських рішень.

Зміни в інформаційних технологіях починають становити важливу роль в управлінні розвитком майже кожного соціального та економічного процесу. Продуктивність суспільного виробництва значною мірою ґрунтується мірою застосування засобів з обробки інформації (напр., обчислювальна техніка, ксерокс, телефон, програмне забезпечення), насиченість потоку створених нових технологій та нових продуктів шляхом використання комп'ютерних програм. Основне в нових інформаційних технологіях – не мережі і технічні здібності, а прагнення робітників впровадити щось нове в своїй організації, до того ж відданість до співробітництва з боку партнерів, споживачів і контрагентів.

На сучасному етапі розвитку, функціонування системи управління не може бути без достовірної, оперативної та релевантної інформації. Стрімко триває процес впровадження, удосконалення існуючих і розробка нових інформаційних технологій.

Є ряд переваг для використання інформаційних технологій в управлінському процесі. До них можна віднести:

- підвищення ступеня контролю (керованості);
- зниження впливу людського фактору;
- зменшення паперової роботи;
- достовірність інформації;
- підвищення оперативності;

- зниження витрат;
- оптимізація обліку і контролю;
- забезпечення прозорості інформації для інвесторів;
- можливість збільшення частки ринку для підприємства.

Інформаційні системи управління активно використовуються не тільки в управлінні організаціями, компаніями, але і в державному управлінні, в управлінні університетами, державними і громадськими організаціями.

Інформаційні технології змінили зміст праці багатьох людей. Наприклад, фінансовий консультант не може здійснювати свою роботу якщо не стежить за світовими фінансовими трендами в режимі онлайн. У діяльності супермаркету значну питому вагу становить переробка інформації про рух товарної маси, про рух запасів і про коливання попиту на ті чи інші товари.

Застосування інформаційних технологій набагато зменшує затрати різних типів ресурсів суспільства. При цьому інформаційні технології не тільки дозволяють економити ресурси, але і призводять до принципово нових рішень, які починають складати суть суспільного життя. Здійснення багатьох видів сучасної діяльності не можливе без інформаційних технологій. Значна частина людей, в виробництві суспільства, застосовує в своїй праці комп'ютери. Беручи до уваги те, що комп'ютери ввійшли в життя людини порівняно недавно. Старші люди ще пам'ятають, як у великих організаціях були машбюро, в яких спеціально навчені друкарки на друкарських механічних машинках набирали тексти.

Новітні технології, які засновані за допомогою комп'ютерної техніки, потребують рішучих змін в таких організаційних структурах як: менеджмент, його регламент, кадровий потенціал, документаційна система, система з передачі і фіксування інформації. Важливу роль відіграє розповсюдження інформаційного менеджменту, так як розширюється здатність застосування компаніями інформаційних ресурсів. Зміни, що призводять до розвитку інформаційного менеджменту пов'язані з системою організації обробки інформації, послідовного їх розвитку до рівня інтегрованих автоматизованих систем управління, які охоплюють по горизонталі та вертикалі всі рівні і ланки виробництва і збуту.

В сучасному стані управління з високою ефективністю виступає як дуже важливий ресурс підприємства, також сюди можна віднести фінансові, матеріальні, людські та інші ресурси. Тому, збільшення ефективності в управлінській діяльності являється привабливою можливістю для покращення діяльності організації загалом. Для того,

щоб вдосконалити трудовий процес та зробити його протікання більш ефективним існує такий безперечний спосіб як автоматизація. Проблеми, які з'являються при розв'язанні питання автоматизованої підтримки управлінської праці, відносяться до його специфіки. Відмінність управлінської праці полягає в його складності і різноманітності, в наявності різних видів та форм, в багатьох зв'язках з несхожими процесами та явищами. Це, насамперед, творча і інтелектуальна праця. Спочатку здається, що більша його частина не зазнає будь-якої формалізації. Ось чому автоматизування управлінського процесу спершу було пов'язане лише з автоматизуванням окремих допоміжних, повсякденних операцій. Однак швидке просування інформаційних комп'ютерних технологій вперед, виникнення програмних продуктів нового класу та поліпшення технічної платформи призвели до змін в підходах до автоматизації процесу управління. Основні тенденції розвитку автоматизованих інформаційних технологій.

1. Зміна характеристик інформаційних продуктів, які все більше набувають аналітичні властивості.

2. Поєднання всіх типів інформації з орієнтацією на одночасне сприйняття людиною (мультимедійні системи для одночасної обробки текстової, аудіо та відео інформації).

3. Усунення проміжних ланок між джерелом інформації та її споживачем за допомогою таких НІТ: відеоконференції, електронна пошта, телеконференції. Наприклад, спілкування в інтерактивному режимі фахівців одного або декількох підприємств.

4. Глобалізація інформаційних процесів на основі Інтернет і супутникової системи зв'язку.

5. Конвергенція – стирання відмінностей між сферами матеріального та інформаційного виробництва. Нові ІТ – основа переходу суспільного розвитку від індустріальної до інформаційної епохи розвитку суспільства.

Автоматизація являється більш ефективним методом для покращення дієвості протікання трудового процесу. В наші дні відбуваються зміни в підходах до автоматизації керування виробництвом і це зумовлено динамічним розвитком інформаційних комп'ютерних технологій, вдосконаленням технічної платформи і виникненням новітніх класів програмних продуктів. Також стрімкі зміни на світовому ринку інформаційних технологій зумовлюються значним впливом на розвиток в світовому господарстві. Оптимізація процесів виробництва відбувається за рахунок розробки та реалізації новітніх інформаційних технологій, крім того, це дає змогу

ефективніше користуватися ресурсами і має сприяння до прискорення обміну інформації.

Найчастіше вводяться різні інформаційні системи та частково використовується автоматизація процесів управління. Причини таких дій досить різні. На ці причини може вплинути як мода, так і прагнення бути конкурентоспроможним, частіше впровадження ефективної й сучасної системи управління – це те чого прагне керівництво підприємства. Ефективна й сучасна система управління:

- має змогу зменшити трансакційні витрати, пришвидшити бізнес-процеси, збалансувати співвідношення між відповідальністю та повноваженнями як у партнерів, так і у підлеглих;

- не вимагає постійний контроль та відвертання уваги від проведення стратегічних завдань.

Потреба в прискоренні бізнес-процесів, застосовуючи інформаційні технології, дуже необхідна, проте потрібно не забувати, що будь-який механізм автоматизації являється приладом для більш ефективного управління та ефективніше буде використовувати в тих ситуаціях, для яких вона виникала.

Вміння використовувати і впроваджувати інформаційні технології дає можливість казати про великі можливі переваги цієї галузі при вирішенні труднощів у суспільства. Дивлячись на реальне становище інформаційних систем і технологій, які впровадженні в Україні, необхідно відмітити, що процеси застосування інформаційних технологій значно далекі від зарубіжних, особливо це притаманно для малого бізнесу. Коли відкриваються нові можливості, для інформатизації виникає потреба в дбайливому й уважному ставленні.

Для того, щоб можна було поступово розпланувати процес впровадження потрібно збудувати деякий алгоритм при впровадженні інформаційних систем на сучасних підприємствах. Інформаційні технології являються необхідним кроком для того, щоб досягти конкурентні переваги, які дозволять:

- миттєво, чітко та безпечно здійснювати одержання, облік, збереження та оброблення інформації;

- істотно зменшити персонал підприємства з управління, який виконує роботу по збору, обліку, збереженню і обробленні інформації;

- надати якісну інформацію керівництву і персоналу з технічного управління підприємства;

- вчасно і якісно аналізувати і прогнозувати господарську діяльність підприємства;

- швидке і якісне приймання рішень по усім питанням з управління підприємством.

Ринок ІТ-технологій надає різні пропозиції для вибору програмного продукту, і вже в залежності від своїх цілей обирається необхідне програмне забезпечення. Розуміння особливостей і вад, чітке усвідомлення мети впровадження програмного забезпечення є головними при виборі програмного забезпечення. Більш перспективний напрям представляє абсолютний зв'язок між системами бізнес-моделювання і аналізу з комп'ютерними інформаційними системами для чіткого менеджменту.

За рахунок ефективної інформатизації підвищується керованість процесами соціально-економічного розвитку, покращується якість і рівень прийнятих управлінських рішень, оперативність інформаційних процесів і послуг, які, як наслідок, поліпшують соціально-економічний, науково-технічний, культурний та інші показники життя.

Тому, при застосуванні різноманітних методик та створення алгоритму застосування ІТ дасть можливість покращати ефективність і якість управління соціально-економічної сфери як бізнесу, так і міста в цілому, впроваджуючи сучасні інформаційні системи підтримки ухвалення рішень, узгодженість і покращення якості, швидкість інформаційних процесів та послуг, які спонукають до покращення різних показників життя, таких як: соціально-технічне, науково-технічне та культурне.

З кожним роком інформаційні технології роблять все більший вплив як на економіку, так і на повсякденне життя людей. З впровадженням інформаційних технологій відбувається розвиток багатьох галузей, таких як: медицина, освіта, торгівля, фінансовий сектор, страхування та ін. Також це відноситься до державного управління та військової сфері. З кожним роком інформаційні технології відкривають більш широкі перспективи для підвищення ефективності бізнесу і якості життя громадян.

Інформаційні технології, які досягли за останні десять років більш кращого рівня, в певній мірі збільшують здатність для вдалого управління, надаючи нові способи для обробки та аналізу економічної та соціальної інформації, які необхідні для того, щоб прийняти обґрунтовані управлінські рішення, планувати, прогнозувати і, в кінцевому рахунку, фактичний керівний орган.

В сучасних інформаційних технологіях можна побачити суттєву відмінність. Якщо на початку їх становлення засоби автоматизації обробки інформації переважно застосовувалися ще до появи процедур управління, то за останній час ситуація в корені зазнала змін. Інформаційні технології мають тенденцію до становлення стимулятором для того, щоб поширити передовий управлінський

досвід та сучасні технології менеджменту. Разом з тим вони покращають бізнес-процеси відповідно до останніх досягнень теорії і практики менеджменту.

Таким чином, завдяки інформатизації, шляхом реалізації неподільної організованої системи правових, інструментальних та інформаційних способів для розв'язання проблем відбувається керування всіма інформаційно-аналітичними відділеннями на підприємстві. Сучасні технології на підприємстві дають можливість узгоджувати розмір виробництва з потребами у режимі реального часу, покращити продуктивність діяльності на підприємстві шляхом виявлення нових каналів продажу і розміщення, оптимізації організаційної структури, визначення структури виробництва відповідно з законами та покращення якості послуг.

Список літературних джерел

1. Інформаційні технології. URL: https://stud.com.ua/31842/menedzhment/informatsiyni_tehnologiyi
2. Недбалюк О.П. Використання інформаційних технологій в управлінні підприємством. URL: http://sophus.at.ua/publ/2016_12_14_kampodilsk/sekcija_section_6_2016_12_14/vi_koristannja_informacijnikh_tekhnologij_v_upravlinni_pidpriemstvom/139-1-0-2216.

Олініченко Марина Юріївна, бакалавр
Київський торговельно-економічний університет
Науковий керівник – к.е.н, доцент Гербич Л.А.

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ НАДАННЯ БАНКІВСЬКИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Сучасні тенденції розвитку банківського сектору у світі демонструють поступовий перехід від продуктоорієнтованого підходу організації банківської діяльності до клієнтоорієнтованого. При цьому акцент робиться на максимальному задоволенні потреб клієнта та розширенні спектра наданих йому послуг. Досягається це завдяки швидкому розвитку ІТ-технологій, розробленні та широкому використанні мобільних програм в банківському секторі, висунувши на перший план необхідність діджиталізації банківських операцій.

Діджиталізація – це процес переведення певного інформаційного поля з аналогового у цифровий формат для більш легкого подальшого

використання на сучасних електронних девайсах. Діджиталізація в банківському секторі України з кожним роком набирає обертів. І якщо ще сім-вісім років тому лише деякі банки могли похвалитися наявністю інтернет-банкінгу та різноманітністю дистанційних каналів обслуговування клієнтів, то наразі практично всі банки розуміють важливість цього напрямку і більшість активно модернізують і розвивають мобільні додатки, які дозволяють клієнтам швидко і зручно отримувати банківські послуги [1].

Digital-трансформація – це зміна мислення бізнесу в нових умовах цифрової економіки. Кращі компанії (насамперед, банки), так звана “цифроеліта” (Digirati), поєднують активність у сфері цифрових технологій і сильне керівництво, здійснюючи перехід від просто використання ІТ до масштабної зміни бізнесу. У сучасному банківському бізнесі керівники банків зосереджені на трьох ключових напрямках діяльності: клієнтський досвід, операційні процеси і бізнес-моделі. В Україні дуже конкурентний ринок цифрового банкінгу – клієнти легко переходять з одного банку в інший. Крім того, вітчизняний банкінг досить молодий і легше відгукується на зміни. Тому багато гравців в “цифровому обладнанні” можуть дати фору своїм закордонним колегам. Також, Україна – значний за обсягами інтернет-ринок: більшість населення користується Інтернетом, і значна частина клієнтів гідно оцінила переваги цифрових каналів: інтернет-банку і мобільного банку. [2, с.66]

За результатами дослідження компанії “Factum Group” було виявлено тенденції до зростання частки населення, яке користується інтернетом, що наведено на рис. 1.

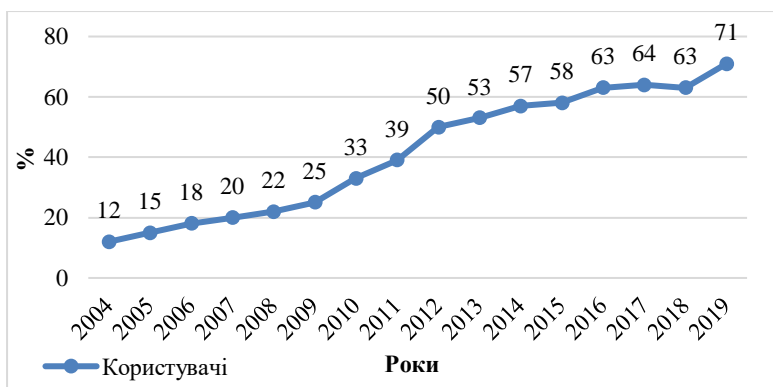


Рис. 1 Динаміка користувачів інтернету в Україні за період 2004-2019 рр. [3]

Все більше банків надають увагу не стільки нарощуванню активів і пасивів, скільки якості обслуговування своїх клієнтів через спрощення процедур надання своїх банківських послуг, надання особливих кредитних ліній і депозитів на вигідних умовах. У час цифрових технологій все більше банків у різних країнах світу віддають перевагу переходу надання онлайн- послуг клієнтам, таким чином відбувається поступова діджиталізація банківського сектору.

Причини активної діджиталізації в банківському секторі економіки є наступними:

- банки змінюють бізнес-модель роботи з клієнтською базою, прагнучи звести до мінімуму контакти зі своїми клієнтами;

- внутрішньобанківська конкуренція і зовнішня конкуренція з фінтех-компаніями, які розвиваються;

- банки оптимізують торгові мережі і витрати, пов'язані з цим, використовуючи дистанційні канали залучення нових клієнтів [4, с.197]

З впровадженням і активним розвитком діджиталізації банківського сектору з'являються цифрові гібриди банків. Цифрові банки – це банки, що використовують нові технології і тісно інтегруються з повсякденним життям сучасних людей, які постійно використовують комп'ютер і мобільні пристрої.

На сьогоднішній день в Україні існують два цифрових банки: АТ “Універсал Банк”/”Monobank” та АТ “AltBank”. В табл. 1 наведено порівняльну характеристику основних умов та тарифів вищезгаданих банків.

Таким чином, проведене дослідження демонструє те, що АТ “Універсал Банк”/”Monobank” встановлює тарифи на найбільш популярні послуги, в той самий час коли АТ “AltBank” або не передбачає встановлення тарифів на найбільш популярні послуги, або тимчасово їх не встановлює, що передбачено політикою банку. З одного банку зручно користуватися послугами безкоштовно, а з іншого банк втрачає додатковий дохід. Що стосується АТ “Універсал Банк”/”Monobank, то ми спостерігаємо тарифи вищі за середні, проте це компенсується довгим пільговим періодом, відсотком на залишок коштів на кінець місяця, і кешбеком на товари та послуги в розмірі до 20%.

Сьогодні потрібні більш рішучі кроки бізнесу в напрямку діджиталізації. Необхідно розробити діджитал-стратегію. При чому ключові зміни у діяльності банківського сектору в умовах діджиталізації мають бути клієнтоорієнтованими, а також забезпечувати підвищення ефективності діяльності банківського

сектору та її розвиток.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика умов, тарифів АТ “Універсал Банк”/ “Монобанк” та АТ “АлбБанк” [5, 6]

Послуга	АТ “АлбБанк”	АТ “Універсал Банк”/“Монобанк”
Максимальний кредитний ліміт, грн	не передбачено	100 000
Пільговий період, днів	не передбачено	62
Відсоткова ставка по кредитному ліміту, %	тариф не передбачено	3,2
Мінімальний щомісячний платіж	9,99	5%, мінімум 100 грн.
Зняття готівки за рахунок власних коштів, %	До 100 000 – 0 від 100 001 до 500 000 – 0,5 від 500 001 до 1 000 000 – 0,8 від 1 000 000 – 1	0,5
Зняття готівки за рахунок кредитного ліміта	7%	4% мінімум 20 грн.
Відсоток на залишок, %	згідно з рішенням КУАП	10
Поповнення, грн	тариф не передбачено	0
Рівень кешбеку	тариф не передбачено	до 20%

Список літературних джерел

1. Діджиталізація private banking. URL: <https://business.ua/finansy/item/2118-didzhtalizatsiia-private-banking>.

2. Білошапка В.С. Банки в екосистемі цифрової економіки. // Розвиток банківських послуг та інновацій в цифровій економіці. Київ: КНЕУ, 2019. С. 65–67.

3. Дослідження інтернет-проникнення в Україні III квартал 2019 року. URL: https://inau.ua/sites/default/files/file/1910/dani_ustanovchyh_doslidzhen_iii_kvartal_2019_roku.pdf.

4. Андрушків І. П., Надісвець Л. М – Діджиталізація в банківському секторі: світовий та вітчизняний досвід – Проблеми економіки № 4 (38) – Київ – 2018. – С. 195–200.

5. Тарифи Банку АТ “АЛББАНК”. URL: <https://albbank.ua/storage/app/uploads/public/5cd/92c/88a/5cd92c88ab624838594580.pdf>.

6. Сравнение карты Монобанка с основными конкурентами. URL: <https://monobank.biz/2018/05/08/sravnienie-karty-monobanka-s-osnovnyimi-konkurentami/>.

Метенко Яна Анатоліївна, бакалавр
Київський національний торговельно-
економічний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент Гербич Л.А.

ІННОВАЦІЙНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ НАДАННЯ ПЛАТІЖНИХ ПОСЛУГ

Сучасний світ характеризується високотехнологічними процесами, які постійно розвиваються і торкаються всіх сфер нашого життя. За умов інтеграції України до світового економічного простору конкурентоспроможність фінансових установ, що надають платіжні послуги залежить від їх цілеспрямованості та можливостей переходити від застосування традиційних механізмів і процедур обслуговування клієнтів до впровадження інноваційних технологій, сучасних електронних платіжних послуг, розширення асортименту пропонованих продуктів і комунікаційних стратегій їхнього просування.

Глобалізація світової економіки сьогодні вимагає спрощення доступу до платіжного сервісу з будь-якої точки землі, споживач стає більш вимогливим до платіжних послуг, які надаються банками, небанківськими фінансовими установами, платіжними системами та фінтех-сервісами.

Платіжна послуга – це діяльність фінансової установи щодо забезпечення здійснення платежу за дорученням іншої особи – ініціатора переказу грошей, чи від свого імені [1].

Метою надання платіжних послуг є забезпечення потреби у взаємних розрахунках між фізичними, юридичними та фізичними і юридичними особами.

Дослідження Retail EXPO [2] показало, що 23% покупців хочуть здійснювати транзакції в магазині, які повторюють простоту онлайн-платежів “одним клацанням миші”; 53% покупців вважають черги найбільшою проблемою в магазині і саме платіжні технології, скорочували час очікування; 52% покупців покращили клієнтський досвід завдяки функціям самостійної перевірки і scan-and-go; 42% споживачів хочуть, щоб роздрібні торговці приймали опції мобільного гаманця або цифрові валюти, такі як Bitcoin; 46% покупців все одно використовували б банківські картки в якості способу оплати.

На основі світових тенденцій у процесі надання платіжних послуг, вчені виокремлюють наступні покоління розвитку способів надання досліджуваних послуг (табл. 1).

Таблиця 1

Покоління платіжних систем

Покоління платіжних систем	Приклади
I	Платіжні системи, тісно пов'язані з національними валютами. Це системи платіжних чеків, кредитних карток, грошових переказів та міжбанківських транзакцій, заснованих, як правило, на мережі комерційних і державних банків, надалі доповнених кліринговими та процесинговими центрами. Найвідоміші з яких: Visa International, MasterCard, Western Union, SWIFT
II	Покоління систем “електронних грошей”, які користуються ними як внутрішніми обмінними одиницями. Також, ці сервіси – самостійні фінансові компанії і працюють поза межами контролю банківської системи. Наприклад, WebMoney, PayPal, QIWI, LiqPay, Portmone, EasyPay.
III	Покоління мобільних і соціальних мереж. Ключова особливість платіжних сервісів 3G – це надання клієнту нового рівня безпеки та гнучкості розпорядження своїми фінансами. Фактично фінансові інструменти 3G – це надання банківських послуг не банками, а ІТ-компаніями. До третього покоління належать Apple Pay, Android Pay, Facebook Messenger, AliPay, Simple Bank та інші подібні платіжні системи.
IV	Рішення на блокчейні. На сьогодні він тільки шукає своє місце у світовій фінансовій системі, але ми вже зараз бачимо перспективу та прорив, який може зробити світ, перейшовши на відповідне забезпечення.

Джерело: сформовано автором на основі [3]

Вчені виділяють сучасні тренди в інформаційному просторі, деякі з них, на нашу думку, можуть бути використані як напрями вдосконалення надання платіжних послуг установами та сервісами, впровадження яких у симбіозі та з дотриманням усіх правил може сприяти підвищенню конкурентоздатності та можливості отримувати значно більші прибутки.

1. Штучний інтелект (надалі - ШІ), роботизація і автоматизація процесів [4]. Даний напрям дозволить виявляти відхилення у роботі величезних масивів даних, передбачати ймовірність настання подій, диференціювати продукти, приймати рішення, ґрунтуючись на аналізі відпрацьованих масивів даних, а не на досвіді поколінь. Проте найголовніше в цій сфері все ж таки не алгоритми, а масиви даних, володіння якими дозволяє залучати нових користувачів, які генерують нові дані, які у свою чергу поліпшують продукт. Що підводить нас до наступного тренду;

2. Великі дані (BigData) [4]. Коротко можна пояснити на прикладі, Apple і Google запустили ApplePay і GooglePay, тим самим отримавши доступ до фінансових даних своїх користувачів і в разі збільшивши свої прибутки. Компанії поступово вивчають звички своїх клієнтів і в потрібний момент роблять нагадування про те, що в них є певний продукт або сервіс, який допоможе їм у цей момент, наприклад, відправити гроші родичам закордон. Важливо розуміти, чого саме хоче ваш клієнт і як він живе щодня.

3. Захист даних [5]. До цього тренду ми хотіли б повернути більшу увагу. Незважаючи на превентивні заходи і автентифікацію, неправомірна і несанкціонована діяльність не припиниться. Проте можливості, які роблять мережі більш уразливими, також можуть підвищити їх рівень захисту. Фінансові інститути можуть використовувати сучасні засоби ШІ для аналізу даних і інші технології, щоб виявляти аномалії в додатках, призначених для забезпечення безпеки і запобігання недобросовісних дій, залучаючи дані як зі структурованих, так і неструктурованих джерел. Мініатюризація технології, яка привела до поширення смартфонів, також уможливила застосування біометричної безпеки на практиці: можливість доступу до рахунків за допомогою відбитків великих пальців або навіть голосу і розпізнавання рис обличчя - такий підхід більш зручний для споживачів і підвищує рівень безпеки [5].

Окрім виділених трендів, невидимою ниткою тягнеться питання розвитку платіжних систем четвертого покоління, які провадять свою діяльність на основі блокчейн-технологій, у чому ми вбачаємо прорив для платіжних сервісів.

На початку квітня 2019 року у Європі з'явилася Міжнародна Асоціація довірених блокчейн-додатків ЄС (INATBA) [6], до якої увійшли понад 100 компаній, серед них – великі платіжні та технологічні гіганти – SWIFT, IBM і Ripple. Відзначається, що метою INATBA є взаємодія розробників рішень на основі блокчейн-технологій і користувачів для того, щоб популяризувати цю інновацію і збільшити її прийняття в різних сферах економіки. У ході своєї роботи INATBA збирається побудувати екосистему, в рамках якої будуть співпрацювати приватні і державні компанії, а також регулятори і законодавці. Крім того, будуть створені спеціальні стандарти для додатків, які будуть розробляти на базі блокчейн-технології.

Підсумовуючи сказане, можна зробити висновок, що традиційним установам слід направити максимум зусиль на перехід до обробки великих масивів даних, використовувати для їх обробки ШІ та на кожному етапі пам'ятати, що саме на них лежить відповідальність за

збереження даних, з якими вони працюють.

Звичайно, це значно розігріває ринок та посилює конкуренцію, проте під час цих процесів платіжні послуги стають дешевшими, зручнішими, мобільнішими і, головне, диференційованими та потрібним у цей час та в цьому місці, тобто у будь-якому випадку виграє споживач, життя якого в останнє десятиріччя всіляким чином намагаються полегшити через інформаційні технології.

Список літературних джерел

1. Аванесова, І. А. Фінансові послуги: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 2-ге вид., допов. та переробл. Київ : КНТЕУ, 2012. 575 с
2. A Retail EXPO research has revealed that 23% of shoppers want transactions that replicate the ease of ‘one-click’ online payments available in store. URL: <https://www.thepayers.com/payments-general/shoppers-want-faster-ways-to-pay-in-store-research-shows/778160-27>
3. Фінтех і Україна: Платіжні системи. Частина 2 URL: <https://evris.law/uk/stattja-finteh-i-ukraina-platizhni-sistemi-chastina-2>
4. Тренды в финтех-2019: машины обучаются, а люди? URL: <https://psm7.com/fintech/fintex-2019-mashiny-obuchayutsya-a-lyudi.html>
5. Звіт “Фінтех в Україні: тенденції, огляд ринку та каталог”. – Проект USAID “Трансформація фінансового сектору”. – 2018. URL: http://data.unit.city/fintech/fgt34ko67mok/fintech_in_Ukraine_2018_ua.pdf
6. В ЕС зароботала Асоціація блокчейна. Известны первые ее участники. URL: <https://psm7.com/blockchain/v-es-zarabotala-associaciya-blokchejna-izvestny-pervye-ee-uchastniki.html>

Kostrova Kateryna Andriivna, MSc
Kiev national university of trade and Economics
Scientific adviser – Professor Pyatnitska G.T.

PECULIARITIES OF RETAIL IN THE AGE OF DIGITIZATION

The last decade can rightfully be called “the era of digitization” and trade sector is one of the most susceptible to innovation and digital tools. Informatization and digitalization of retail encourages market participants to use modern developments to expand their capabilities. So there are the trends emerging in the Digital space according to a change in consumer behavior.

Nowadays buyers value personal approach, convenience and speed of purchase, environmental friendliness of goods more. In addition, they actively use technology to study goods and information. Moreover, most buyers are very positive about the innovations in the work of retail and are

willing to use them. For example, self-service cash registers, the use of applications for paying for goods, contactless payments using smartphones, etc. are gaining popularity.

Organizers of NRF Retail's Big Show 2019 state that over the past few years, a record number of retail stores have closed in the United States. This means only one thing: it's hard to withstand price competition with online retailers. By 2020, it is expected that 20% of all food products will be purchased online and delivered to your home. They believe that this will change the industry beyond recognition. To stay afloat, retailers are putting all their efforts into transferring all the benefits of an online store to offline. And investing in technology is what really brings returns [2].

At the exhibition there were many projects using computer vision technology, individual pricing systems, automation of the routine actions of store employees, as well as mobile solutions designed to improve the user experience. It seems that the idea of creating a positive consumer experience has literally captured the industry.

In particular, they have been talking about the mobility of the user experience for many years, although in fact, e-commerce and offline retail are still quite separated. However, this year several companies proposed new ideas for creating an effective multichannel strategy. They are counting on the greater development of delivery in retail: how to organize it, how to reduce costs and how to improve the quality of services. Organization of delivery from the store becomes a key point in the formation of loyalty and the further building of long-term relationships with the buyer.

The Gartner research shows the top three business drivers of digital initiatives for retail [3]:

- Generating more revenue/customer/citizen value through better operations;
- Greater portion of business through digital channels;
- Improving/automating current operations.

As for Ukraine, its trends are not very different from the USA. Research of GFK company shows that every third internet user in Ukraine buys goods online. At the same time, about 82% made 5 to 20 purchases online last year, and another 17% even more than 20 [1].

Most online customers prefer cashless payment at the shop - 38%, second place is payment by cash to courier - 22%, transfer funds to the merchant's bank card about 15% of buyers, slightly less pay for the goods on the invoice - 12%. The client's choice of cashless payment was due to the following factors: favorable price, credit card bonuses, security, and confidence in the online store [1].

However, in addition to online sales, it is important to mention offline

trading.

In China, Alibaba rival JD.com has opened its own high-tech supermarket. They created smart shopping carts, which follow customers around the store, so customers can keep their hands-free, making it easy to focus on shopping tasks. Another Chinese ecommerce shop Alibaba opened its first store in China. In-store customers can scan QR codes on products to get more information (including the exact date food items were harvested, sourced, and delivered). Payment can also be made through the special app, making shopping quick and convenient.

USA retail giant Amazon Go uses a combination of computer vision, deep learning, and sensor fusion technology to automate the payment and checkout process. This means that customers can enter the store, pick-up items, and leave without queuing or checking out, while payment is automatically made through the Amazon Go app.

Make-up shop Sephora also has integrated digital into whole customer service. In 2017, it launched a number of ‘connected stores’ in France, which are kitted out with innovative technology. It includes a virtual lookbook as well as the brand’s Virtual Artist service. The latter allows shoppers to get a “virtual makeover” to test how different make-up will look [4].

Now the concept of customer service is inseparable from technology. The shopping experience itself becomes different: the buyer comes to the store, where there is no line, and sometimes no service staff, while the retailer already knows who came and what is better to offer him. Modern retail companies should closely cooperate with IT companies, conduct research on their market and consumers in order to choose the right digital service for their segment.

References

1. Дослідження Growth from Knowledge company URL: <https://www.gfk.com/uk-ua/rishennja/news/online-shopping-2019/> (Дата звернення: 29.07.2019).
2. NRF Retail’s Big Show Expo URL: <https://nrfbigshow.nrf.com/> (Дата звернення: 20.09.2019).
3. 2017 CIO Agenda: A Retail Perspective URL: <https://www.gartner.com/document/code/325636> (Дата звернення: 15.08.2019)
4. 12 examples of digital technology in retail stores by Nikki Gilliland URL: <https://econsultancy.com/examples-digital-technology-in-retail-stores/> (Дата звернення: 23.01.2019).

Безкровна Юлія Василівна, студентка
Київський національний торговельно-
економічний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент Миколайчук І.П.

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Ринок кадрових послуг в умовах діджиталізації всіх процесів усе більше користується популярністю у роботодавців, вирішуючи проблеми оптимізації витрат, пов'язаних з підбором працівників, оплатою праці, удосконалення штатного розпису, розрахунків необхідної чисельності персоналу тощо та в цілому обумовлює актуальність проблеми розвитку інформаційних технологій. Вітчизняні підприємства, що спеціалізуються на HR-послугах, повинні володіти потужною фінансовою базою, утримувати у штаті висококваліфікованих юридичних та вузькопрофільних фахівців. У цьому ланцюжку всі процеси взаємопов'язані – якщо раптом в якійсь ланці станеться прорив, то постраждають усі учасники. За допомогою нових HR-технологій можна домогтися підвищення ефективності управління в цілому або його окремих ланок, грамотно та більш ефективно використовувати мотиваційні засоби та скеровувати їх у потрібне русло.

Попередники сучасного HR-менеджера – це кадровики з минулого століття, які колись і не мріяли про автоматизацію кадрового обліку. Навіть з появою комп'ютерів та потужних інформаційних баз даних для надійності все одно тривалий час вели також паперовий облік всіх кадрових операцій. Сучасний HR-менеджер виконує удвічі більше роботи, інтегруючи функції рекрутера, кадровика та майстра складати графіки і т.п., тому для нього автоматизація стала необхідністю, без якої охопити такі обсяги інформації неможливо. [2].

Для забезпечення ефективної діяльності кадрової роботи сучасні підприємства потребують розвинену IT-інфраструктуру, що складається з інтегрованого комплексу систем, програм і служб. Вона повинна бути цілісною, максимально надійною, грамотно спроектованою, володіти великим запасом міцності, не лише відповідати поточному стану бізнесу, але й враховувати його розвиток у майбутньому.

Інформаційні технології та системи (IT/С) – це, насамперед, інструмент управління, призначений для координації та контролю протікання бізнес-процесів у напрямі досягнення цілей. Просте

володіння цим інструментом, як і будь-яким іншим, не гарантує організації успіху, але його відсутність може призвести до втрати нею конкурентоспроможності, зменшення частки ринку та зниження ефективності роботи. Зміни у сфері ІТ та діджиталізації всіх бізнес-процесів вражають і все частіше відкривають для організацій фантастичні можливості. З одного боку, це робить галузь інформаційних технологій досить привабливою для пошукачів, а з іншого – змушує роботодавців з подвійною силою працювати над вдосконаленням процесів рекрутингу.

У системі управління персоналом застосовують програмний HR-продукти, що сприяють ефективному використанню кадрових ресурсів. Підвищення ефективності господарської діяльності відбувається на основі застосування ERP, MIS і BI-технологій. ERP-система виконує функції бізнес-планування і прогнозування; планування продажу та виготовлення продукції; планування проектів і програм; управління попитом; управління витратами [5]. MIS- та BI-системи дають можливість відстежувати цикл життя кожного виробленого товару, при цьому проводити постійно обробку значної кількості інформації із великою швидкістю для розуміння фахівцями – де саме і в якому сегменті підприємство отримує найбільший прибуток, на якому продукті буде сконцентровано увагу, а що доцільно віддати на аутсорсинг [6]. Існує дуже багато спеціальних комп'ютерних програм для ефективного управління персоналом. Приклади деяких з них наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Переваги та недоліки інноваційних програм у сфері управління персоналом

Програма	Переваги	Недоліки
1	2	3
Human – це економія коштів організацій та підвищення її внутрішнього та зовнішнього іміджу. Процеси рекрутингу та HR оптимізовані та приносять прибуток, є змога прогнозувати та запобігати складним моментам.	Зберігання інформації про вакансії і кандидатів в одній контрольній панелі; планування дзвінків, інтерв'ю та виконання тестових завдань; контролювання випробувального терміну нового співробітника; ведення обліку лікарняних і заявок на відпустку, складання плану Performance review і 1:1; повідомлення про важливі для компанії дати.	У фільтрі не можна виокремити кандидатів за напрямками; сортування вакансій здійснюється тільки за назвою і датою створення; не можна коментувати задачі з погодження відпусток, віддаленої роботи та лікарняних днів.

Продовження табл. 1

1	2	3
<p>Vamboo HR – більше, ніж система управління персоналом, оскільки вона відстежує не тільки стандартні дані про співробітника (номера телефонів, адреси, історію посад), але й дозволяє додати призначені для користувача поля для моніторингу важливих для компанії даних.</p>	<p>Відстеження, оцінка і наймання кращих кандидатів; єдина база даних зі зрозумілими систематизованими звітами; можливість скласти детальну аналітику; система відстеження компенсації (вона позбавить від необхідності контролювати оплачувані відпустки, лікарняні, пільги та інші виплати); управління навчанням співробітників.</p>	<p>Немає: - призначеного для користувача рейтингу серед співробітників; - записів цілей для команди; - історії оцінок співробітника.</p>
<p>Personio – охоплює більшість HR-процесів: від пошуку кандидата до автоматичного розрахунку заробітної плати. Мова інтерфейсу тільки англійська і німецька. Її використовують компанії по всьому світу.</p>	<p>Оголошення про вакансії створюються за пару кліків і публікуються на сайтах про пошук роботи; система відстежує заявників. Контроль кандидатів, відкритих вакансій та відгуків колег скорочує час найму; onboarding / offboarding – софт допомагає в адаптації нового співробітника</p>	<p>Оновлення іноді видаляють її деякі можливості та можуть почати несподівано, зупинивши роботу на декілька годин. Іноді доводиться чекати виправлення технічних неполадок.</p>
<p>SakeHR – хмарне рішення для управління персоналом, яке об'єднує оцінку продуктивності і відстеження відвідуваності співробітників з розкладом, який передбачає паузи і короткі відпустки, коли це необхідно.</p>	<p>База співробітників легко завантажується в програму; адаптація нових співробітників під контролем; візуалізація та обчислення Бредфордського фактора – графік зростання співробітника; в розділі Teams колектив компонується по командам; складання миттєвих інтерактивних HR-звітів.</p>	<p>Немає: – функцій для рекрутменту; – відстеження робочого часу; Payroll (платіжна відомість)</p>

Роблячи висновки із наведених у табл. 1 даних, варто зазначити, що кадрові технології безсумнівно мають свої переваги, тому все частіше викликають потребу у застосуванні на великих підприємствах,

оскільки замовнику не доводиться відволікатися на непрофільні для себе завдання, одночасно як пошуком кадрів займаються досвідчені фахівці. Підприємство в цей час продовжує роботу без зупинки. В такому разі замовник виграє час та економить свої кошти.

Підводячи підсумок, можна сказати, що інноваційний шлях розвитку організації дуже складний, при цьому активний розвиток вітчизняних компаній неможливий без застосування інноваційних технологій управління персоналом, якщо вони прагнуть обіймати лідируючі позиції на ринку і підвищувати рівень конкурентоспроможності.

Список літературних джерел

1.10 кращих інноваційних HR-рішень 2019 року. URL: <https://www.everest.ua/ai-platform/ai-business/10-krashhih-innovacijnih-hr-rishen-2019-roku/> (дата звернення: 5.11.2019)

2.Азарова А., Роїк О., Лобанкіна І. Впровадження та використання автоматизованих систем підвищення продуктивності праці на підприємстві за умов кризи. Економічний простір, 2016. № 42. С.125–132.

3.Гайфуллін Б.М., Обухів І.А. Автоматизовані системи управління підприємством. Київ, 2016. 156 с.

4.Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень. Пер. з англ. Р.А.Семків, Р.Л.Ткачук. Київ, 2017. 242 с.

5.Новаківський, І.І. Вплив процесів інформатизації на організаційну структуру підприємств. Вісник Національного університету “Львівська політехніка”, 2015. № 425. С.285-286.

6.Премія HR-бренд Україна 2019. URL: <http://hrbrand.com.ua/5-2019.php> (дата звернення: 5.11.2019).

Єфременко Катерина Сергіївна, магістр

Київський університет імені Бориса Грінченка

Науковий керівник – д.е.н, доцент,

завідувач кафедри управління Ільч Л.М.

ВПРОВАДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ЕЛЕКТРОННОЇ ДЕМОКРАТІЇ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬНОГО ДІАЛОГУ ДЕРЖАВИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

На сьогодні розвиток електронної демократії набуває все більшого значення в умовах глобалізації та стрімкого розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ).

Згідно з концепцією “е-урядування” вся система органів публічної

влади функціонує як єдина сервісна організація, призначена для надання послуг населенню. При цьому публічна діяльність має бути відкритою, інформаційно прозорою та доступною для громадян [1, 27]. Тобто, в умовах формування нового типу держави, діяльність органів державної влади має бути орієнтована виключно на кінцевого споживача, тобто громадян.

Відповідно, до зазначеного однією з найважливіших складових електронного урядування є електронна демократія, яка виступає інструментом розвитку демократії, розглядається як реальний шлях до просування та сприяння демократичним процесам у сучасному суспільстві [2, 140].

Виходячи з цього “е-демократію” можна визначити, як форму суспільних відносин, за якої громадяни та організації залучаються до державотворення та державного управління, а також місцевого самоуправління шляхом широкого застосування ІКТ [3]. Оскільки активна участь громадян у процесі прийняття рішень за допомогою інформаційних технологій є центральним і невід’ємним елементом ефективного державного управління [2, 140].

Фундаментом розвитку е-демократії для України став 2014 рік, зігравши помітну роль у подальших трансформаційних процесах нашої країни та став поштовхом для консолідації громадянського суспільства. Цей феномен стає можливим завдяки активному використанню таких ресурсів як YouTube, Facebook, Twitter тощо, та ілюструє яким чином інформація та суспільний порядок денний можуть швидко поширюватися серед мільйонів населення [4, 41].

Саме тому становлення електронної демократії в Україні є досить нагальним питанням враховуючи обраний вектор розвитку до європейської інтеграції та демократичних перетворень. Особливо важливо дослідити сутність, ключові особливості та специфіку тенденцій подальшого розвитку електронної демократії в Україні в умовах децентралізації влади та залучення громадськості до процесу управління державними справами.

Метою даного дослідження є аналіз сутності електронної демократії як форми суспільних відносин у контексті взаємодії влади та громадянського суспільства.

Об’єкт дослідження – електронна демократія як динамічна система електронної взаємодії влади та громадськості.

Предмет дослідження – визначення перспектив впровадження та розвитку електронної демократії як форми суспільних відносин в Україні з врахуванням аналізу найкращого досвіду країн ЄС.

Дослідженню питань, пов’язаних з еволюцією, сутністю та

специфікою застосування електронної демократії було присвячено досить велику кількість праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених таких, як А.І. Семенченко, В.М. Дрешпак, А.А. Барікова, Н.В. Грицяк, О.Є. Бухтатий, С.А. Чукут, О.П. Дубас, В.К. Лур'є та ін. Проте актуальність теми спонукає науковців до подальших досліджень обраної тематики.

Результати дослідження, проведеного в лютому 2015 р. Київським міжнародним інститутом соціології, засвідчили, що більшість (71 відсоток респондентів) українців зацікавлені у взаємодії з суб'єктами владних повноважень, проте відповідно до отриманих даних лише 19 відсотків опитаних використовують інформаційно-комунікаційні технології для взаємодії з такими суб'єктами.

Водночас відсутність в Україні методології оцінки розвитку у сфері електронної демократії не дає можливості на даний час об'єктивно оцінити процеси, пов'язані із зазначеним питанням [3].

Індикатором ефективності систем державного управління є позиція держави у відповідних міжнародних рейтингах.

Кожні два роки підрозділ публічного управління та управління розвитком Департаменту Економічних та Соціальних зв'язків (UNDESA) Організації Об'єднаних Націй публікує Звіти з е-урядування, де здійснено моніторинг серед 193 країн світу членів ООН. У рейтингу позиції країн розподіляються на основі отриманого ними загального індексу.

Він, у свою чергу, складається з трьох критеріїв, що характеризують стан: веб-присутності органів державної влади (онлайн-послуг); телекомунікаційної інфраструктури; людського капіталу [2, 141]. Ці показники є визначальними для подальшого моніторингу успішності реалізації електронної демократії в Україні та оцінці ефективності окремих заходів з плану дій щодо її подальшого розвитку.

Так, згідно з рейтингом ООН, який визначає готовність до електронного урядування (E-Government Development Index), за даними 2018 року Україна посіла 82 місце з 193-х країн втративши 20 позицій за останні 2 роки (з 62 місця в 2016 р.).

Аналіз міжнародної оцінки з 2003 по 2018 рр. свідчить про певне гальмування процесів е-урядування в Україні та втрату певних позицій в світових рейтингах (рис.1).

Однак основною причиною такої ситуації є те, що за період 2016-2018 рр. багато країн з групи середнього рівня розвитку е-уряду перейшли на вищий і витіснили нашу країну з рейтингу на нижчі позиції.

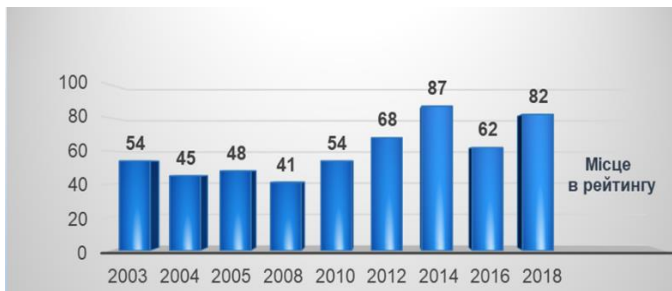


Рис. 1 Місце України в рейтингу “Індекс розвитку електронного уряду” (E-Government Development Index, EGDI) за 2003-2018 рр. (розроблено за даними [5])

За даними дослідження 2018 р. відповідно до цього ж рейтингу щодо розвитку електронної участі (E-Participation Index (EPI) Україна посіла 75 місце серед 193 країн, втративши 43 позиції (з 32 місця в 2016 р.). Дещо кращою є ситуація попередніх років (рис. 2). Це свідчить про очевидне і значне відставання України від світових темпів розвитку електронного урядування та нагальну потребу у проведенні комплексних і дієвих реформ у цій сфері.

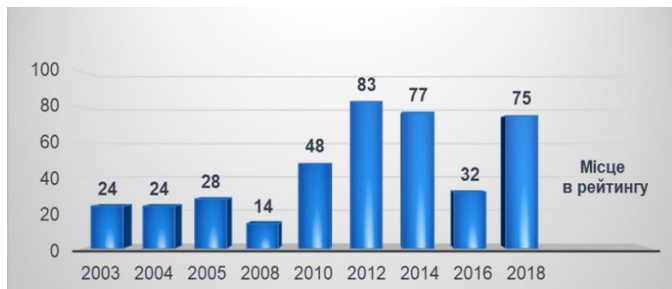


Рис. 2 Місце України в рейтингу “Індекс розвитку електронного уряду” щодо розвитку електронної участі (E-Participation Index (EPI) за 2003-2018 рр. (розроблено за даними [5])

Варто зауважити, що електронну участь громадян у процесах прийняття рішень забезпечують інструменти електронної демократії.

У Рекомендаціях Комітету Міністрів Ради Європи щодо електронної демократії (Recommendation CM/Rec (2009)1 від 18.02.2009 відповідно до п. 35 визначено наступні сектори чи напрямки електронної демократії: е-парламент, е-законотворення, е-голосування, е-правосуддя, е-медіація (досудове вирішення спорів), е-

навколишнє середовище (екологія), е-вибори, е-референдум, е-ініціативи, е-голосування, е-консультації, е-петиції, е-політичні компанії, е-опитування [6, 111].

До основних найбільш розвинутих інструментів е-демократії, що застосовуються сьогодні в Україні як на загальнодержавному, так і на місцевому рівні належать: електронні звернення, електронні петиції, електронні публічні консультації, електронні платформи бюджету участі (громадські бюджети).

Окремої уваги заслуговують успішні практики електронних платформ бюджету участі (громадські бюджети). Так, наприклад, упродовж 2017-2018 рр. 1 млн. людей отримали на громадські проекти, які обираються шляхом голосування, більше 1 млрд. грн. Така форма діяльності сприяє збільшенню довіри до влади та показує дієвість громадянського суспільства [7; с.39].

Особливо корисним для України є досвід розвитку електронної демократії в країнах Європейського Союзу.

Більшість таких країн як Естонія, Фінляндія, Швейцарія, Франція, Німеччина, Польща та ін. створили власну ефективну систему функціонування інструментів електронної демократії, враховуючи рівень електронної готовності та обізнаності громадян.

З огляду на європейський досвід, “е-демократія” приваблює такими речами, як: створення умов для системного залучення громадськості до державного управління та вирішення всіх нагальних проблем; спрямування громадських ініціатив у площину конструктивної взаємодії із державою; зростання довіри громадян до інститутів влади; забезпечення відкритості та прозорості в діяльності управлінського апарату.

Сьогодні розвиток електронної демократії в Україні не позбавлений уваги ні з боку органів влади, ні з боку громадян. Проте на шляху реалізації зазначених тенденцій та з врахуванням потенційних переваг використання інструментів електронної виникає ціла низка проблем (ряд факторів, які ускладнюють процес її реалізації): цифрова нерівність; комп’ютерна та ІКТ грамотність; слабка нормативно-правова база забезпечення електронної демократії; низький рівень компетенції громадян у сфері електронної демократії; недостатній рівень результативності інструментів електронної демократії та ін.

На сьогодні правове унормування сфери електронної демократії застосовуються несистемно та фрагментарно. Основні засади існування електронної демократії в Україні регламентують Концепція розвитку електронного урядування в Україні, Стратегія державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні,

План дій з впровадження в Україні Ініціативи “Партнерство “Відкритий уряд” тощо [4, 109].

Незважаючи на наявність значного потенціалу щодо впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в усі сфери життєдіяльності України та вагомого суспільного запиту на таке впровадження, стан розбудови інформаційного суспільства в нашій державі порівняно зі світовими тенденціями є недостатнім. Для подолання цих “негараздів” потрібна зміна управлінського підходу до використання сучасних ІКТ з одного боку і політичної волі з іншого. Перспективний напрям подальших наукових досліджень в Україні – це проведення виборів шляхом е-голосування.

Підсумовуючи зазначимо, що на сьогодні громадянське суспільство в нашій країні перебуває на етапі активного розвитку. В свою чергу, для розширення можливостей участі громадян у процесі державотворення та державного управління сьогодні все більше застосовуються інструменти електронної демократії. Виходячи з цього, впровадження електронної демократії важливо проводити на: державному, регіональному та місцевому рівнях. Однак в умовах демократії громадяни мають не лише висловлювати свою думку та залучатися до процесу прийняття політичних рішень, а і бути почутими та отримувати бажаний результат. Для досягнення цієї мети, в Україні необхідно проводити відповідну державну політику, спираючись на кращий досвід країн ЄС.

Список літературних джерел

1. Квітка С. А. Електронне врядування як інноваційний механізм взаємодії влади, бізнесу та громадянського суспільства: зарубіжний досвід та передумови розвитку в Україні [Електронний ресурс] / С. А. Квітка, О. О. Соколовська // Аспекти публічного управління. – 2015. – № 9. – С. 26-34. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aplup_2015_9_6 (дата звернення 18.11.2019)

2. Чукут С. А. Кращі європейські практики впровадження електронного урядування: досвід Данії [Електронний ресурс] / С. А. Чукут, В. Л. Полярна // Інвестиції: практика та досвід. – 2016. – № 24. – С. 140-145. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2016_24_31 (дата звернення 18.11.2019)

3. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 травня 2013 р. № 386-р “Про схвалення Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні”. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80> (дата звернення 18.11.2019)

4. Барікова А. А. Електронна держава: нова ефективність урядування : монографія / А. А. Барікова. – Київ : Юрінком Інтер, 2016. – 224 с. – URL: [http://pravo.org.ua/img/books/files/1487245390baricova%20%20electronic%20state%20vs%20-%20out%20\(1\).pdf](http://pravo.org.ua/img/books/files/1487245390baricova%20%20electronic%20state%20vs%20-%20out%20(1).pdf) (дата звернення 18.11.2019)

5.5. United Nations E-Government Survey 2018. (2018). New York: United

Nations. – URL: <https://publicadministration.un.org/egovkb/en-us/Data/CountryInformation/id/180-Ukraine> (дата звернення 18.11.2019)

6.Електронна демократія. Біла книга державної політики. Під редакцією С. Панцира. Київ – 2015. – URL: <http://dialog.lviv.ua/wp-content/uploads/2016/02/Elektronna-demokratiya.pdf> (дата звернення 18.11.2019)

7.Окуньовська Ю. В. Вплив е-демократії на суспільний розвиток України. – 2019. – URL: <http://jnos.donnu.edu.ua/article/download/6497/6529> (дата звернення 18.11.2019)

8.Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 листопада 2017 р. № 797-р “Про схвалення Концепції розвитку електронної демократії в Україні та плану заходів щодо її реалізації”. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/797-2017-%D1%80> (дата звернення 18.11.2019)

Зубко Тетяна Сергіївна, магістр
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – д. н. держ. упр.,
доцент Поспєлова Т.В.*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ ЗЗСО

Згідно чинного Закону України “Про освіту” від 09.08.2019 визначає заклад загальної середньої освіти, як – “це заклад освіти, основним видом діяльності якого є освітня діяльність у сфері загальної середньої освіти (п. 1 ст. 8 Закону України “Про освіту” від 09.08.2019). Тобто, заклад забезпечує реалізацію програм, рекомендацій, концепцій затверджених Міністерством освіти і надає освітні послуги, які забезпечують засвоєння учнями базових загальних знань, які стануть основою для подальшого навчання і становлення випускника у певній професії.

Нова українська школа (НУШ) – це реформа загальної середньої освіти Міністерством освіти та науки України. Документ був затверджений Кабінетом Міністрів у 2016 році. Вступив у дію у 2018 році. Передбачає створення навчального закладу, де діти будуть засвоювати нові знання через діяльність, основна увага спрямована на розвиток компетентностей, а не простому заучуванню фактів. Навчання триватиме 12 років з чітким поділом освітній рівнів та завдань для кожного рівня.

Формула НУШ складається з дев’яти компонентів:

1) формування компетентностей – особистісно-орієнтована модель освіти, дитиноцентризм, розвиток умінь і навичок через пряму

діяльність;

2) умотивований учитель, що має можливість розвиватися і свободу впроваджувати нові напрацювання – вчителі отримують певну свободу у виборі навчального матеріалу та методах навчання, зокрема використання власних наукових розробок;

3) ціннісне виховання передбачає орієнтування на виховання певних цінностей актуальних у сучасному суспільстві;

4) автономія для шкіл дає багато свободи в управлінні навчальним закладом;

5) трикутник партнерства учень-вчитель-батьки – спільна тристороння робота задля успішної реалізації поставленої мети;

6) дитиноцентризм – учень є центром освітнього процесу, урахування особистісного розвитку кожної дитини;

7) нова структура школи передбачає певні зміни для ефективного управління процесом;

8) справедливий розподіл публічних коштів. Фінанси нараховуються для кожного навчального закладу напряму, розподіл відбувається на місці безпосередньо керівництвом окремого закладу освіти;

9) сучасне освітнє середовище – повна модернізація класів для навчання, ламання стереотипного уявлення про класний кабінет, ефективне використання кожного сантиметру кімнати, перетворення на простір для самореалізації кожної особистості.

Будь-які нововведення мають свої переваги і свої недоліки. Їх потрібно враховувати під час прийняття управлінських рішень. Не можна передбачити усі ситуації, особливо на початковому етапі, тому що теорія завжди відрізняється від практики. Так, і Концепція про Нову українську школу має свої плюси і має свої мінуси. І зважаючи на всі відомі недоліки і переваги впровадження реформи НУШ, Україна має можливість вивчити світовий досвід та вивести для себе корисні і шкідливі складові, і в процесі практичного застосування розробити ідеальну формулу.

Отже, освітній процес – це складна система надання освітніх послуг. Відповідно, управління цим процесом повинне бути систематичним, скоординованим та якісним. Українська освіта вже 28 років переживає реформування у пошуках ідеальної моделі. З 2017 року освітяни мають новий Закон “Про освіту”, який вносить кардинальні зміни, як в діяльність освітніх закладів, так і в управління ними. Згідно Концепції Нової української школи, заклади загальної середньої освіти стають автономними суб’єктами освітнього процесу. Вони мають право самостійно вирішувати багато питань, таких як:

фінансові, управлінські, освітні. Такі зміни дають змогу керівнику школи вирішувати нагальні питання саме для конкретного закладу, вчитель може обирати ті методи, прийоми і засоби навчання та виховання, які вважає найбільш доцільними, а учень, у підсумку, отримує якісну освіту, яку знає як застосувати на практиці, уміє критично мислити і розуміє чого хоче.

Але, на жаль, поряд з перевагами завжди є недоліки, які розкриваються у реальному житті. Так, кожна реформа вимагає колосальних фінансових ресурсів, яких в Україні завжди не вистачає. Директори і вчителі не завжди готові до змін, а тому часто не стають тим ідеальним педагогом, який прописаний на папері. Необхідно об'єктивно контролювати зміни і, у результаті цього контролю, готувати рекомендації, які були б корисні для освітніх закладів.

Список літературних джерел

1. Ключові новації в освіті. Новий закон України “Про освіту”: Інформаційний буклет. За підтримки Уряду Швейцарської Конфедерації. 2018. 24 с. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/BOOKLETTE_INFO-ZAKON-2018_PRESS.pdf (дата звернення 05.09.2019)
2. Андрущенко, В. П. Державно-громадський характер управління освітою *Вища освіта України*. 2011. № 3. С. 5-8

Бабіч Ангеліна Анатоліївна, студентка
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – к.е.н., доцент
кафедри управління Краус К.М.*

ЕВОЛЮЦІЯ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ

Інформаційні технології в сучасних умовах господарювання стали вагомою частиною життя не тільки людини, а й бізнес-процесів. Повсюдне вкористання інформаційних технологій в управлінні підприємствами відбувається, в першу чергу, з метою ефективної та швидкої обробки інформаційних ресурсів, зберігання великих обсягів економічно важливої інформації та передачі її на будь-які відстані в мінімальні терміни [1].

Для того, щоб краще зрозуміти роль інформаційних технологій в управлінні підприємствами нині, здійснимо дослідження еволюції їх розвитку (табл. 1).

Таблиця 1

Еволюція розвитку інформаційних технологій (узагальнено
автором на основі джерела 2)

Етап	Характеристика
I-й: до кінця 60-х рр. XX ст.	Початок опрацювання великих обсягів даних. Проблема цього етапу – обмежені можливості апаратних засобів
II-й: до кінця 70-х рр. XX ст.	Поширення ЕОМ. Проблема цього етапу – відставання програмного забезпечення від рівня розвитку апаратних засобів
III-й: з початку 80-х рр. XX ст.	Комп'ютер стає інструментом непрофесійного користувача, а інформаційні системи – засобом підтримки прийняття його рішень. Проблемою цього етапу є задоволення потреб користувача і створення відповідного інтерфейсу роботи в комп'ютерному середовищі
IV-й: з початку 90-х рр. XX ст.	Створення сучасної технології інформаційних систем і комунікаційних зв'язків. Гроболеми цього етапу є укладання угод і встановлення стандартів, протоколів для комп'ютерного зв'язку; організація доступу до стратегічної інформації; організація захисту і безпеки інформації
V-й: XXI ст.	У міру розвитку інтернет-технологій з'являється новий напрям діяльності – електронний бізнес, який дозволяє взаємодіяти підприємствам зі своїми контрагентами через Інтернет

Причини, що спонукають підприємства впроваджувати інформаційні системи, з одного боку, зумовлюються прагненням збільшити продуктивність повсякденних робіт чи уникнути їх повторного проведення, а з іншого боку – бажанням підвищити ефективність управління діяльністю підприємства, приймаючи оптимальні управлінські рішення.

Нині активно застосовують високоефективні внутрішньофірмові системи інформації, що ґрунтуються на використанні найновіших інформаційних технологій, зокрема єдиної локальної комп'ютерної мережі. Інформаційні технології на підприємствах існують у вигляді різних інформаційних систем і інформаційних комплексів та використовуються в різних сегментах управлінської системи [1].

Дослідження еволюції розвитку інформаційних технологій управління засвідчив, з одного боку, стрімкий ріст об'ємів інформації, необхідної для прийняття рішень, ускладнення методів її обробки, а з іншого боку, вражаючі досягнення в галузі комп'ютерної техніки, периферійної апаратури, пристроїв передачі даних і телекомунікацій [2].

Сьогодні, інформаційні технології стають все більше доступними та незамінними в функціонуванні управлінських процесів. Комп'ютерні інформаційні технології розвиваються та дають поштовх у розвитку економічних та управлінських інформаційних технологій, набуваючи все більшої значущості як найважливіший інструмент науково-технічного та соціально-економічного розвитку.

Список літературних джерел

1. Денисенко М.П. (2010). Інформаційне забезпечення ефективного управління підприємством. Економіка та держава, 7. С. 19–25.

2. Еволюція інформаційних технологій. URL: https://pidruchniki.com/74234/informatika/evolyutsiya_informatsiynih_tehnologiy.

Ісаєва Віра Олегівна, студентка
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – к.е.н., доцент
кафедри управління Краус К.М.*

ІНФОРМАЦІЙНІ СЕРВІСИ ТА БЕЗПЕКА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Епоха інформаційної економіки, яка проявила себе при переході в III тисячоліття, вплинула на всі сторони економічного і суспільного життя людини. Глобалістичний розвиток інноваційно-інформаційної економіки можна розглядати, як розширення бази постіндустріального суспільства.

Ускладнення побудови інноваційно-інформаційних економік пов'язане із зародженням нового методу координації зв'язків та гармонізації інтересів. Так, в індустріальну епоху світове співтовариство базувалося на 2-х способах координації: ієрархічний порядок з системою вертикальної субординації і центром адміністративного управління; ринкова система з цінovими сигналами, як деяке відхилення від жорсткої й чіткої ієрархії.

Постіндустріальна парадигма характеризується неієрархічним порядком або т.з. мережовим механізмом координації. Світова економіка та всі її підсистеми стратифікуються в кластерно-мережові структури з горизонтальними зв'язками і механізмом колаборації. Для України перехід до інноваційно-інформаційної моделі розвитку на засадах цифровізації є свідомим її вибором. Окрім того, цього вимагає і глобалізаційний процес, в який "втянуті" всі країни світу та який не оминув Україну.

З появою нових технологій відбулися значні зрушення в усіх сферах економічного життя суспільства. Це стосується змін в механізмі та траєкторії економічного прогресу на основі зростання частки інноваційно-інформаційного сектора, який став потужним джерелом, що генерує соціально-економічний розвиток, його динаміку і ріст. А інформація стала самостійним ресурсом зі своєю рідною цінністю. Слід зазначити, що американський економіст Р. Солоу, який є одним із фундаторів теорії технологічних змін, у своїй моделі зростання довів, що вплив технологічного прогресу виявляється в граничних показниках капіталовіддачі і продуктивності праці, які є параметрами ефективності національного виробництва, а чинником економічного зростання стає розвиток техніки і технології.

Подібними були дослідження французького соціолога Ж. Еллюля. Основою концепції “технологічного суспільства” науковець вважав техніку, що панує над суспільством і людиною, розвивається за власними законами й не підвладна людині. Вона автономна щодо економіки та політики. Техніка, в його розумінні, не обмежується машинами й технологіями, а охоплює всі сфери людської діяльності. Соціолог виділяв такі види техніки: економічна техніка; техніка організації; людська техніка [3, с. 265, 271, 276].

Таблиця 1

Інформаційні сервіси та безпека (розроблено автором на основі джерела 1)

Напрями діяльності	Особливості застосування та/або зміст діяльності
1	2
<i>Управління особистими даними</i>	Управління обліковим записами користувачів. Єдина точка авторизації системи. Формування ідентифікації користувачів всередині організації, в усіх додатках LOB, робочих процесах та сховищах даних. Керування доступом на основі ролей.
<i>Резервне копіювання/ Відновлення даних</i>	Резервне копіювання для всіх додатків, робочих навантажень та даних. Самостійне обслуговування та відновлення даних за запитом на основі надійного SLA. Відновлення роботи критично важливих додатків на базі SLA з найефективнішими RPO та RTO.
<i>Управління конфігураціями</i>	Управління ПК та серверами. Оновлення програмного забезпечення. Налаштування конфігурації та політика безпеки. Патчінг, встановлення оновлення, ротація паролів. Перевірка якості обслуговування, оптимізація ресурсів.
<i>Сервіси з</i>	Аудит безпеки.

Продовження табл. 1

1	2
<i>кібербезпеки</i>	Тестування захисту, оцінка вразливості. Оперативний центр безпеки (SOC). Планування безперервності бізнесу. Управління інформаційними ризиками. Infopulse Standards Compliance Manager – інструмент для досягнення нормативної відповідності законодавству ЄС (GDPR) та стандартам безпеки
<i>Моніторинг</i>	Цілодобова підтримка інфраструктури та додатків на рівнях L1, L2 та L3. Infopulse Service Management: - Cloud Service Desk; - Моніторингове рішення; - Інструменти керування звітами.

В табл. 1 представлено інформаційні сервіси і безпеку та хмарну трансформацію бізнесу на базі Microsoft Azure шляхом глибокої цифровізації, які сьогодні є затребувані середнім та великим українським бізнесом. Для інноваційно-цифрового розвитку України передусім необхідне розширення інтелектуального простору, чим забезпечується “технологічний коридор” просування інновацій. В основі механізму його розширення лежить фундаментальна взаємодія потоків знань і відомостей, які й визначають кінцевий результат розширення [2, с. 37].

Отже, трансформаційні процеси під впливом інформаційно-технологічної революції охопили всі сторони суспільства, перетворивши його із індустріального в цифрове. Вже сьогодні “молоді” компанії з інноваційними рішеннями та підходами з легкістю конкурують з могутніми та багатолітніми корпораціями. Аудиторія майже повністю перевела увагу з екранів телевізорів на дисплеї персональних пристроїв. А грошові транзакції та обіг товарів повністю позбулись кордонів.

Список літературних джерел

1. Краус К. М., Краус Н. М., Маслов А. О. (2019). Theoretical and methodological knowledge of the information economy under the prism of innovation and digitization. *Advances in Economics, Business and Management Research*, vol. 105. P. 80-85. URL: <https://www.atlantispress.com/proceedings/iscede-19/125924569>.
2. Полещенко К. Н. (2010). Пространство инноваций: структурный анализ проблемной области инновационной деятельности. *Инновации*, 11 (145). С. 34–38.
3. Элльоль Ж. (1995). Технологический блеф. Это человек: Антология. Москва: “Высшая школа”. С. 265–294.

СЕКЦІЯ 6. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Ковальчук Марія Сергіївна, студентка
Київський університет імені Бориса Грінченка
*Науковий керівник – к.е.н., доцент
кафедри управління Краус К.М.*

УПРАВЛІНСЬКІ РОЛІ МЕНЕДЖЕРА В Е-КОМЕРЦІЇ ТА СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ФІРМАХ

Управління інформаційними технологіями (ІТ) – це процес, за допомогою якого всі ресурси, пов'язані з інформаційними технологіями, керуються відповідно до пріоритетів та потреб організації. Центральною метою управління ІТ є отримання цінності за допомогою використання технологій, для чого необхідно узгодити бізнес-стратегії та технології. Управління ІТ включає в себе чимало функцій управління, таких як укомплектування персоналом, організація, складання бюджету та контролю. Однак, управління ІТ має також й унікальні функції, такі як розробка програмного забезпечення, управління змінами, мережеве планування та технічна підтримка.

Розвиток інформаційних технологій спричинив посилення активності в Інтернеті через Е-комерцію та стратегічні мережі. Роль менеджерів набула нового формату, оскільки їх обов'язки та відповідальність нині мають включати освоєння засад роботи в сфері Е-комерції, управління базами даних та системами, зберігаючи контроль за часом, людьми та іншими ресурсами. Тепер від менеджерів вимагають більшої цифрових навичок, оскільки вони працюють через віртуальні мережі [1].

Нині менеджери мають розглядати управління з точки зору інформаційних технологій, оскільки вони прагнуть досягти ефективності та результативності, плануючи, організовуючи, керуючи та контролюючи організаційні ресурси та ринкові фактори для досягнення бізнес-цілей за допомогою ІТ-систем та стратегій, які зараз перебувають у центрі управлінських ролей, обов'язків та функцій.

ІТ лежить в основі функцій менеджменту в цифровій економіці, коли знання інформаційних та технологічних систем дозволяє організаціям розробляти та надавати нові та інноваційні цінні послуги своїм клієнтам [2]. Управління продуктивністю також вагома функція

ефективності та результативності, а тому для її реалізації потрібні як лідерські, так і управлінські навички. Зв'язок між ефективністю, чотирма традиційними функціями управління та результативністю графічно показано на рисунку 1.



Рис. 1. Модель управління продуктивністю (розробка автора)

Важливою подією, що характеризує мінливе глобальне ринкове середовище, в якому менеджери виконують свої ролі сьогодні є поява цифрової фірми, яка суттєво змінює роль менеджера в сучасному ІТ-середовищі, що характеризується значною невизначеністю. Цифрова фірма базується на платформах звукових технологій, а тому менеджерам цих фірм слід володіти чудовими знаннями ІТ, щоб використовувати системи інформаційних та комунікаційних технологій для планування, контролю, керування та організації бізнес-процесів, діяльності та людей. Ці менеджери залучаються до управління ІТ-ресурсами, оскільки кожен ресурс фірми стає розширенням функції ІТ [3].

В наш час інформаційні технології в конкурентному середовищі є найважливішим фактором, який менеджери можуть використовувати для виживання на світовому ринку, а саме для координації ресурсів, що підвищить ефективність та результативність на всіх рівнях при прийнятті управлінських рішень, розробці планів дій та вирішенні організаційних проблем.

Знання та інформація стали рушійними силами у цифровій економіці, адже кожен рівень управління має різні інформаційні потреби та вимоги до інформаційних систем. Таким чином, ІТ охоплює весь спектр управління та має здійснюватися на всіх рівнях організації.

Середовище, в якому сьогодні здійснюються управлінські ролі та обов'язки, характеризується непередбачуваністю та швидкими змінами інформаційно-комунікаційних технологій, високим рівнем конкуренції й зростанням ринкового простору. Тому менеджери зайняті

плануванням, організацією, керівництвом та контролем організаційних ресурсів з елементом змін, що трансформують бізнес-процеси, успіх та діяльність. Сьогодні менеджери повинні стратегічно планувати та змінюватися для досягнення організаційних цілей.

Е-комерція, яка передбачає купівлю-продаж товарів та послуг в електронному вигляді із залученням транзакцій з використанням Інтернету, мереж та інших цифрових технологій, перейняла спосіб ведення бізнесу в економіках XIX століття [4]. Менеджери повинні ефективно використовувати ІТ для розвитку навичок та стратегій електронного менеджменту в контексті Е-торгівлі та структурних й ділових відносин, які беруть участь у віртуальних операціях та транзакціях.

Ефективне управління в таких умовах вимагає від керівників використовувати інформаційні потоки новими та динамічними способами, наприклад, координуючи ресурси та контролюючи їх взаємодію (як інформацію, так і людські ресурси) для створення та надання цінності клієнтам у всьому світі. Оскільки функції планування, контролю, організації та керівництва лежать в основі думок і теорій управління, вони залишаються основними при визначенні управлінських ролей.

Зміни в управлінських ролях менеджерів відбулися в межах функцій, коли менеджери адаптуються та реагують на такі процеси, як глобалізація, індустріалізація, відцифрування, електронна комерціалізація, конвергенція підприємств та організацій та трансформації, що відповідають сучасним технологічним і соціально-економічним розробкам.

Управлінська роль менеджера в сучасних організаціях докорінно змінилися завдяки глобальній конкуренції, прогресу нових інформаційних технологій, швидкому розвитку Е-комерції та трансформації Е-бізнесу. Розвиток ІТ та глобального конкурентного ринку значно вплинули на управлінські завдання, функції і відповідальність, особливо у віртуальному бізнес-середовищі. Ці фактори, разом із мінливим ставленням до бізнес-процесів та необхідністю швидкого пристосування до глобальних вимог й стандартів, перетворили управлінські ролі з їх простого традиційного контексту у більш висококонцептуалізовані визначення [5]. Як результат, менеджери тепер повинні ефективно поєднувати свої стилі управління в сукупний та інтегрований підхід, де ІТ-міркування й стратегії спрямовані на досягнення організаційних цілей.

Компетенція керівників з інформаційних технологій в останні роки набула великого значення у визначенні організаційного успіху та

результативності. Ефективне використання ІТ може значно підвищити продуктивність не лише працівників та організацій, але й бізнесу загалом. Використання ІТ в управлінні дозволить сучасним організаціям постійно оцінювати та вдосконалювати результати діяльності працівників, вимірюючи чітко визначені цілі, стандарти й завдання.

ІТ надзвичайно вплинули на системи моніторингу та управління на національному й глобальному рівнях, беручи до уваги мінливість глобального середовища, ефект відстані та рівні зрілості в економіках, що розвиваються. Сучасні менеджери повинні володіти унікальним набором знань, пов'язаних з ІТ, які дозволять їм успішно проявляти ІТ-лідерство в бізнесі.

Для успішного керівництва працівниками нової світової економіки та досягнення організаційних цілей і розвитку конкурентних вигод, менеджери повинні розглядати себе як ІТ-менеджери, оскільки їх завдання по суті обертаються навколо використання ІТ-систем для ефективної координації людських та капітальних ресурсів. ІТ-менеджерам нового покоління знадобляться інноваційні, технічні, концептуальні та широкі організаційні людські навички, а також повне розуміння глобального середовища.

Базові знання про ІТ стосуються знань менеджера щодо технологій, розробки систем та управління ІТ. Таким чином, існують чотири важливі системи інформаційних та комунікаційних технологій та інструментів, що мають відношення до управлінських ролей із сучасної ІТ-перспективи: системи управління ланцюгами поставок, відносинами з клієнтами, знаннями та системи підприємств. Вони стають інструментами для планування, організації, керівництва й контролю всієї організації, а також її людей і стосунків з конкурентами та діловими партнерами.

Нещодавні розробки ІТ вимагають ефективних менеджерів з більш високими технічними, концептуальними та людськими навичками у всіх організаційних межах. ІТ впливає на організаційні структури сучасних організацій, вимоги до характеру та кваліфікації робочих місць і взаємозв'язків серед електронно-пов'язаних людей, а тому сприяє покращенню комунікації та координації.

Отже, менеджери розглядаються вже не просто як організаційні менеджери бізнесу, а як керівники бізнес-інформаційних технологій. Це вимагає від них витратити більше часу та уваги, виконуючи свої інформаційні ролі в якості моніторингу, розповсюдження, стратегій вирішення проблем, переходу бізнес-процесів та діяльності, ефективного спілкування та задоволення бізнес-потреб працівників [6].

Сьогоднішні менеджери повинні планувати, організовувати, вести та контролювати технологічні системи, регулярно керуючи широким колом проблем та людей. Оскільки нині чимало організацій долучаються до глобального бізнесу, ці проблеми і люди часто віддалені й вимагають від менеджерів займатися віртуальним плануванням, організацією, керівництвом та контролем. Управління стало практично орієнтованим на технології. Роль сучасних менеджерів включає елементи складності, технологічні системи та інструменти, швидкість і застосування стратегій та стандартів у віртуальних організаційних проектах.

Список використаної літератури

1. Чайковська В.П. (2016). Електронна комерція в Україні: сучасний стан та тенденції розвитку. *Інтелект XXI*. №3. С. 38-48.
2. Димченко Н.С. (2014). Інноваційна поведінка менеджера та її роль в управлінській діяльності. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія: Економіка і менеджмент*. № 1. С. 80-87.
3. Крупський О.П. (2014). Культура в організації: роль менеджера в забезпеченні збалансованого підходу. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. Т. 19. Вип. 2(3). С. 183-187.
4. Краус Н.М., Краус К.М. (2018). Цифровізація в умовах інституційної трансформації економіки: базові складові та інструменти цифрових технологій. *Інтелект XXI століття*. №1. С. 211-214.
5. Коваль Л.В., Пастушок А.О. (2018). Якість сучасного менеджера. *Збірник тез Міжнародної студентської науково-технічної конференції "Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання"*, 26-27 квітня 2018 р.. – Т. : ТНТУ. Том 2. С. 27–28.
6. Франко С.О. (2017). Менеджер – ключова фігура організації. *Збірник тез Всеукраїнської студентської науково-технічної конференції "Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання"*, 25-26 квітня 2017 р.. Т. : ТНТУ. Том 2. С. 117–118.

Шевченко Юлія Володимирівна, бакалавр

Київський національний торговельно-
економічний університет

Науковий керівник – к.е.н., доцент Жураховська Л.В.

ІНТЕРНЕТ-ТРЕЙДИНГ В УКРАЇНІ

Виникнення та розвиток інноваційних фінансових технологій FinTech значно вплинули на функціонування фінансового ринку нашої держави. На сьогодні відбувається трансформація всієї фінансової

системи, завдяки цифровій економіці. В Україні, намагаючись не відставати від провідних трендів світового економічного та технологічного розвитку, було ухвалено Концепцію розвитку цифрової економіки і суспільства України на 2018-2020 рр. [1].

Поняття “інтернет-трейдинг” з’явилося не так давного в Україні, офіційною датою запуску інтернет-трейдингу є 26 березня 2009 року. Ця подія відбулась завдяки фондовому майданчику ВАТ Українська біржа [2]. На електронній біржі всі трансакційні етапи здійснюються автоматично, інтегруються між собою за допомогою електронних зв’язків, процесів прийняття і передачі заявок, визначення ціни, виконання угоди, клірингу і розрахунків, надання інформації і забезпечення контролю виконання. Комп’ютеризація біржової діяльності означає ліквідацію кордонів між біржою і рештою оптових ринків, що дозволяє всім бажаючим брати участь у біржовій торгівлі через комп’ютерну систему, а найголовніше – забезпечує шлях до створення єдиного ринкового середовища. Закон України “Про депозитарну систему України” від 06.07.2012 р. визначає електронну торговельно-інформаційну мережу як сукупність програмно-технічних засобів, що використовуються фондовою біржою для забезпечення укладення угод щодо цінних паперів [3].

За своєю суттю інтернет-трейдинг (англ. Internet-trading) – це сучасна технологія укладання угод з цінними паперами, яка дозволяє компанії-брокеру автоматично обслуговувати необмежену кількість клієнтів шляхом спрямування інформації про їхні заявки безпосередньо в торговельну систему біржі [4].

Інтернет-трейдинг має такі переваги для інвесторів:

- можливість самостійно виставляти заявки та укладати угоди;
- здійснювати моніторинг власного портфелю активів в онлайн режимі;
- прямий доступ до біржової інформації;
- прозорість угод і низькі спреди;
- висока ліквідність [6].

Інтернет-трейдинг також має певні недоліки, а саме:

- серйозне заняття активним інтернет-трейдингом вимагає досить багато часу і передбачає регулярну присутність за комп’ютером;
- високі ризики втрати капіталу при торгівлі на ринку Форекс або біржах.

Доступ до торгів надається онлайн-брокером, який забезпечує своїх клієнтів ПЗ для зв’язку з біржою в процесі проведення торгів і здійснює технічну підтримку даної діяльності.

Онлайн-брокеридж – це послуга, що надається не біржою, а

торговцем – професіональним учасником ринку цінних паперів. Прямий електронний доступ до біржових торгів (direct market access – DMA) є подібним до Інтернет-трейдингу за визначенням, але інший з технологічної точки зору [6].

Інтернет-технології дозволяють брокерам надавати принципово новий набір послуг: дані щодо котирування в режимі онлайн, спостереження за станом інвестиційного портфеля клієнта, новини та звіти компаній, дослідження ринку в цілому та його окремих сегментів, можливість працювати з похідними фінансовими інструментами.

Найбільш відомими у світі електронними майданчиками, призначеними для торгівлі цінними паперами і фундаментального аналізу фондового ринку є Financial Times, Tenfore, Bloomberg, REUTERS.

В Україні лідерами у сфері використання електронних технологій торгівлі цінними паперами є ПАТ “Позабіржова фондова торговельна система” (ПФТС), ПАТ “Українська біржа”, ПАТ “Фондова Біржа “Перспектива”. На їх сайтах створено простий та зрозумілий інтерфейс для непрофесійних приватних інвесторів, введено режим “віртуальних торгів”. Онлайн-брокерами на біржі ПФТС є: ТОВ “Інвестиційний Капітал Україна” та ПрАТ “Інвестиційна фінансова компанія “АРТ КАПІТАЛ”. Використовуються сертифіковані брокерські системи: QUIK MP “Брокер” (компанія ARQA Technologies), SmartTrade (компанія IT Invest), NetInvestor (компанія МФДІнфоЦентрПлюс), AlorTrade (компанія Алор +).

Таблиця 1

Об’єм торгів на ПАТ “Українська біржа” у 2015-2019 рр.

(млн. грн.)

	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018 - 2019
Фондовий ринок	4317,72	2189,75	10229,94	19052,42
Акції	3325,08	1840,41	1719,49	713,73
Інвестиційні сертифікати	99,33	38,30	34,54	4,68
Корпоративні облігації	623,50	17,51	769,04	1788,21
Державні та муніципальні облігації	269,82	293,53	7706,87	16545,81
Строковий ринок	2372,66	1345,02	3168,88	1843,51
Ф’ючерси	2247,71	1298,73	3167,06	1842,66
Опціони	124,95	46,29	1,82	0,85
Всього	6690,39	3534,77	13398,82	20895,94

**Джерело: створено автором на основі даних [6]*

Відповідно до статистичних даних ВАТ Українська біржа, що наведені в табл. 1, обсяг інтернет-торгів на ПАТ “Українська біржа” з кожним роком зростає. З 2018 року по 2019 рік обсяг біржових торгів збільшився на 55,95% порівняно із обсягами торгів у 2017-2018 роках. Більший обсяг торгів припадає на фондовий ринок (рис. 1), переважно на акції, корпоративні облигації та державні і муніципальні облигації. Обсяг інтернет-трейдингу акцій у 2018-2019 роках зменшився на 58,5% порівняно із попереднім періодом. Якщо брати до уваги строковий ринок, то обсяг інтернет-торгів опціонами на біржі зменшився на 53,2%.

На фондовому ринку України за даними ПАТ “Українська біржа”, обсяги інтернет-трейдингу з кожним роком зростають, та за весь аналізований період присутня позитивна динаміка. У період з 2018-2019 років обсяг біржових торгів на фондовому ринку збільшився на 86,24% порівняно із 2017-2018 роками [6]. Обсяг інтернет-торгів похідними фінансовими інструментами у 2018-2019 роках зменшились на 41,82% порівняно із 2017-2018 роками, проте протягом 2017-2018 років обсяг інтернет-трейдингу на строковому ринку збільшився аж на 135,6% порівняно із 2016-2017 роками (рис. 1).

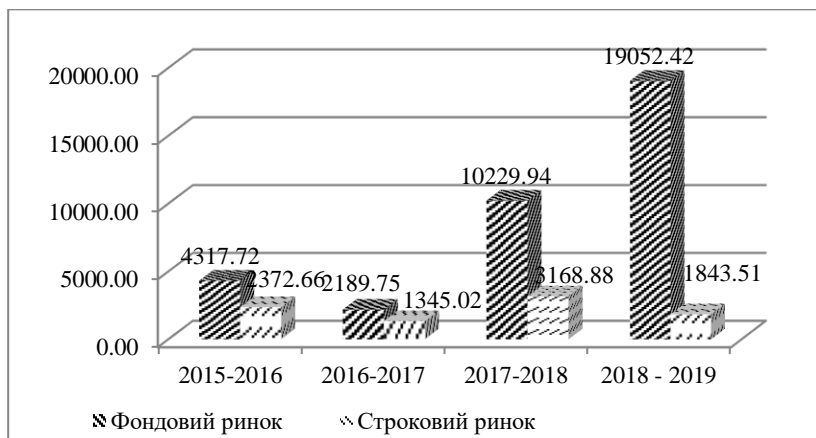


Рис. 1. Обсяг біржових торгів на фондовому та строковому ринку в період з 2015 по 2019 роки, (млн. грн.) [6]

З 21 січня 2019 р. Українська біржа розпочала тестування нової торговельної платформи із залученням учасників торгів. Тестування буде проводитись на віртуальних активах без ризику втрати реальних грошових коштів або цінних паперів. Плановий термін бета-тестування

– 2 тижні. Враховуючи досвід та очікування учасників ринку, біржа за короткий термін створила нову платформу. Платформа Phoenix в версії 1.0 підтримує базовий функціонал, який дозволить виконувати торговельні операції та операції репо з акціями, облигаціями та інвестиційними сертифікатами [8].

Для підключення до біржових торгів брокерських систем інтернет-трейдингу 1 жовтня 2019 р. Українська біржа ввела в експлуатацію “шлюз”, реалізований відповідно до міжнародного протоколом FIX (Financial Information eXchange) [6].

Таким чином, використання Інтернет – трейдингу та онлайн – брокериджу має великий позитивний вплив на розвиток фінансового ринку через впровадження віддаленого доступу до торгів цінними паперами, що розширює коло суб’єктів та інструментів операцій, стимулює інвестиційний попит, сприяє формуванню фінансової грамотності населення, яке отримує альтернативу розміщення коштів поза межами банківських установ. Інтернет-трейдинг позитивно впливає на фінансову систему країни загалом та покращує інвестицій клімат.

Список літературних джерел

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України “Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки” від 17.01.2018 р. № 67-р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-p>.

2. Офіційний сайт НКЦП (Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку). URL: <http://www.nssmc.gov.ua/>.

3. Про депозитарну систему України : Закон України від 06.07.2012 р. № 5178-VI // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5178-17>.

4. Квіта Г.М. Тенденції розвитку торгівлі цінними паперами на фондових біржах. Технології та дизайн. 2015. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2015_4_18.

5. Інтернет-трейдинг (2017). URL: https://korrespondent.net/business/press_release/988178-perspektivi-internet-trejdingu-v-ukrayini.

6. Українська біржа (2019). URL: <http://www.ux.ua/>.

7. Магомедов Р. Кризис – время для новых идей / Р. Магомедов // INternet TRADING. – 2013. – № 8. – С. 6–11.

8. Українська біржа розпочала бета-тестування нової торговельної платформи, (2019). Укрінформ. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2623926-ukrainska-birza-rozpocala-betatestuvanna-novoi-torgovelnoi-platforni.html>.

Губенко Олександр Дмитрович, магістр
Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ “УБС”
Науковий керівник – к.е.н., доцент Головка О.Г.

УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ І ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

Важливу роль у досягненні сталого розвитку сучасного підприємства відіграє інтенсивне і збалансоване використання його потенціалу як основа, на якій будуються і реалізуються його зовнішні і внутрішні відтворювальні процеси.

У зв'язку з цим, актуалізується необхідність формування багаторівневої системи управління розвитком підприємства, яка має ґрунтуватися на раціональному використанні і побудові взаємозв'язків між різними видами і рівнями напрямів діяльності, ієрархії управління, сферами функціональної відповідальності, ресурсами.

Враховуючи, що керівники підприємств потребують серйозної методичної допомоги в прийнятті управлінських рішень, насамперед у виборі стратегічних напрямів діяльності, постає необхідність розробки методологічних засад побудови процесу управління сталим розвитком підприємств [1]. Це уможливить швидше прийняття ефективних рішень через вибір відповідних критеріїв, методів, технологій, моделей, механізмів реагування, взаємодії.

Розглянемо теоретичні основи управління фінансами в малому бізнесі, а також, характерні особливості малого бізнесу та управління його фінансовими ресурсами.

Малі підприємства мають свої специфічні переваги і недоліки. При плануванні відсутні багато формальностей, рішення приймаються швидко, управлінці мають більш правильне уявлення про цілі фірми.

За часту, малі підприємства управляються їх власниками, більшу частину фінансування такі фірми отримують від нерозподіленого прибутку. Рідше – від банків. Як правило, невеликі фірми можуть не мати персоналу, що займається тільки фінансовим управлінням. Цей обов'язок може поєднуватися з іншими, і часто цю функцію бере на себе власник фірми або бухгалтер.

За основу аналізу обрано підприємство ТОВ ВБК «Артель», яке стикається з наступними проблемами:

– залучення додаткового акціонерного капіталу можливо за рахунок залучення зовнішніх інвесторів, в результаті чого може ослабнути вплив власника фірми;

– потенційні інвестори розглядають малі підприємства як

володіють підвищеним ризиком і очікують в якості компенсації більш високий прибуток від своїх вкладень;

– фінансування фірми за рахунок нерозподіленого прибутку вимагає відповідного рівня щорічного прибутку;

– отримання банківської позики можливо тільки під забезпечення або поручительство більш великої фірми;

– для невеликих фірм банки встановлюють більш високі ставки оплати послуг і виплати відсотків;

– створення малих підприємств є особливо важким процесом, так як комерційні банки не схильні до ризику;

– банки менш схильні підтримувати невеликі фірми за часів спаду ділової активності.

Всі ці фактори у своїй сукупності можуть привести до серйозних ускладнень для позичальника, якщо фірма виявиться в несприятливих умовах виробничої та ринкової діяльності.

Метою фінансового менеджера малого підприємства має бути надання допомоги в створенні прибутковою і стабільною у фінансовому відношенні фірми. Якщо підприємство має обґрунтовані плани на майбутнє, то воно буде привабливим для потенційних інвесторів і кредиторів.

Управління сталим розвитком підприємства в сучасних умовах є надзвичайно актуальним напрямом наукового пошуку у академічних колах та набуває особливого значення для представників бізнес-середовища.

Підприємство є цілісною одиницею лише у тому випадку, коли воно розглядається як система, тобто з погляду сукупності багаторівневих підсистем, що перебувають у неперервному взаємозв'язку один з одним.

Таким чином, необхідно підходити до ТОВ ВБК «Артель» як до складного утворення, розглядаючи його з погляду системного підходу. Одночасно підприємство є частиною великої системи (галузі, економіки регіону, країни в цілому).

В основі процесу управління сталим розвитком підприємства лежить система управління, що дозволяє цілісно, комплексно підходити до процесу взаємодії різних підсистем, які приймають участь в управлінських процесах [3].

Наявність набору різних структур підприємства визначають інституціональні рамки діяльності. Підприємницька етика, ґрунтована на обліку екологічного чинника, конкретизується в стратегічній і оперативній системах управління. Вона визначає структуру управління підприємства і відповідні рамки поведінки персоналу, регулює

стосунки із зовнішнім середовищем підприємства.

Процеси управління сталим розвитком підприємства повинні адекватно враховувати особливості певної фази розвитку макроекономічних процесів, узгодженості в роботі ринків, внутрішнього середовища та керуватися однією основною потребою – підтримки безперервності процесу розвитку.

Як висновок, слід зазначити, що органічне поєднання управлінських процесів та їхньої цільово-управлінської узгодженості дозволяють формувати передумови їх взаємного розвитку. Реалізація потенціалу розвитку можлива через задіювання як основних функцій управління відповідного їхнього впливу на процеси діяльності через взаємну узгодженість інформації та компетентнісних характеристик управлінців [2].

Тому, управління сталим розвитком підприємства як відкритої системи можливо з урахуванням прямих впливів зовнішнього середовища, таких як економічне, соціальне, екологічне та зворотного зв'язку на опрацьованих цільово-управлінських технологіях, що базуються на різного рівня компетенціях.

Таким чином, опираючись на основні проблеми, які виникають в ТОВ ВБК «Артель» з фінансуванням та організацією, а також проаналізувавши підходи до управління підприємством, можна зробити висновок, що вибудована організаційна структура, з елементами управління відділами приводить до стабільності, при незмінних факторах.

Список літературних джерел

1. Буряк Л. Д. Фінансовий менеджмент у малому бізнесі: навч. посібн.
2. Пакулін С. Л. Обґрунтування й вибір моделі, що забезпечує стійкий і динамічний соціально-економічний розвиток України / С. Л. Пакулін, О. О. Топчій // Економічний простір.
3. Виговська В. В. Особливості фінансового менеджменту малих підприємств
4. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.]

Наукове видання

*Збірник матеріалів
III Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції*

“ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ СИСТЕМ У
СОЦІАЛЬНІЙ ТА ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРАХ УКРАЇНИ: ТЕОРІЯ І
ПРАКТИКА”

28 листопада 2019 р.

Київський університет імені Бориса Грінченка
Факультет інформаційних технологій та управління
Кафедра управління

e-mail: conference-vnpikmus@kubg.edu.ua