

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
Кіровоградський національний технічний університет

# **НАУКОВІ ПРАЦІ**

**КІРОВОГРАДСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО  
УНІВЕРСИТЕТУ**

**ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ**

**ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ**

За загальною редакцією Л.М. Фільштейна

Заснований у 2001 році

**В и п у с к 20**

Частина I

Кіровоград • 2011

УДК 33  
ББК 65

Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 20, ч.1. – Кіровоград: КНТУ, 2011.– 398 с.

В збірнику викладені результати наукових досліджень з питань економічної теорії та практики, економіки праці, галузей промисловості, сільського господарства, транспорту, інших; менеджменту організацій; фінансів, кредиту, грошового обігу; маркетингу; обліку, аудиту, аналізу господарської діяльності; міжнародних економічних відносин; економічної кібернетики; використання математичного механізму і сучасної обчислювальної техніки тощо.

Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського національного технічного університету від 31 жовтня 2011 року, протокол № 3.

Редакційна колегія: Фільштейн Л.М. (відповідальний редактор), д.е.н., проф.; Немченко А.Б. (відповідальний секретар), к.е.н., доц.; Бень Т.Г., д.е.н., проф.; Богиня Д.П., д.е.н., проф.; Давидов Г.М., д.е.н., проф.; Дрозд І.К., д.е.н., проф.; Ляшенко О.О., к.е.н., доц.; Пальчевич Г.Т., к.е.н., доц.; Семикіна М.В., д.е.н., проф.; Тарнавський М.П., к.е.н., доц.

Адреса реакційної колегії: 25006, м. Кіровоград, пр. Університетський, 8, Кіровоградський національний технічний університет, тел.: 390-466, 390-584, 55-10-49.

Автори опублікованих матеріалів несуть відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, власних імен та інших відомостей, а також за те, що матеріали не містять даних, які не підлягають відкритій публікації. Редакція може публікувати статті в порядку обговорення, не поділяючи точки зору автора.

Збірник включений ВАК України в перелік наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватись результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук. Затверджений постановою Президії ВАК України від 10 березня 2010 року № 1-05/2 (бюлетень ВАК України № 4, 2010).

Реєстраційне свідоцтво: серія КВ №15255 - 3827 ПР від 30.04.2009 р.

**В.М. Кропівний, проректор з наукової роботи, проф.**  
**Л.М. Фільштейн, зав. кафедрою економіки праці та менеджменту, проф.**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Збірник наукових праць КНТУ «Економічні науки» - літопис становлення та розвитку економіки України**

Так співпало, що 20-тирічний ювілей незалежності нашої держави співпав з виходом у світ 20-го випуску нашого збірника. Видання збірника було започатковано у 2000 році. У 2001 році його було зареєстровано у ВАК України як фахове наукове видання. Гортаючи сторінки збірника ми можемо побачити як за ці роки формувалась наша економіка, як вирішувалися соціальні, політичні і, безумовно, економічні питання. В ньому ми знаходимо статистичну інформацію з усіх галузей національної економіки. У збірнику висвітлювалися різні погляди науковців та практиків на проблеми розвитку економіки держави. Особлива увага зверталася на дослідження негативних процесів у національній економіці, давалися рекомендації по вирішенню гострих соціально-економічних проблем. В збірнику ми намагалися широко розкривати результати досліджень молодих вчених та науковців, що мають великий досвід у дослідженнях соціально-економічних процесів. Серед авторів першого випуску збірника були Л.М.Фільштейн, О.М. Левченко, М.П.Тарнавський, Г.Т.Костромін. В роботі редколегії збірника приймали активну участь такі відомі вчені-економісти як Л.М. Фільштейн, В.А. Плаксов, Т.Г. Бень, Д.П.Богиня, М.В.Кужельний. В майбутньому наші збірники все частіше будуть поповнюватися матеріалом, що відображають актуальні проблеми управління господарством та вирішення соціально-економічних питань.

Беручи за основу 90-ті роки минулого століття, а саме його кінцеві досягнення, наслідки і розглядаючи пропорції та темпи розвитку, шляхи змін, то ми можемо констатувати, що в перші роки не всі важелі були задіяні, для того щоб економіка функціонувала ефективно. У всіх сферах на протязі довгих років спостерігалось падіння валового внутрішнього продукту. Стали помітними недоліки приватизації, коли окремі підприємства припинили своє існування, а також негативні тенденції вирішення питань стосовно зміни характеру і структури економіки. З певною долею істини можна сказати, що в системі, яку отримали від Радянського Союзу виробництво товарів народного споживання займало лише 20-25% в структурі валового суспільного продукту. В державі віддавалися пріоритети вирішенню політичних питань, часто за рахунок сповільнення розвитку нашої економіки. Приємною тенденцією є відновлення з 2010 року роботи ряду промислових підприємств, зростання обсягів виробництва та ВВП. Відверто визнаємо, що в нашому науковому збірнику не достатньо висвітлювалися всі проблеми економіки і механізми їх вирішення. Хочемо звернути увагу авторів на питання, які ми плануємо розглянути у наступних випусках збірника:

– прискорення поліпшення структури матеріального виробництва, віддача пріоритету підвищенню частки продукту, що йде на кінцеве споживання. Слід розробити, обґрунтувати і прискорити введення в дію механізму поліпшення

забезпечення товарами та послугами, якості життя. Особливу увагу доцільно приділити сільському господарству, переробній та харчовій промисловості;

- ефективного використання основного та обігового капіталу, а також людського капіталу нашої держави. Гострі проблеми в енергетиці потрібно розв'язувати шляхом концентрації коштів на досягнення енергетичної безпеки нашої держави шляхом зменшення фінансування менш нагальних питань. Треба знаходити шляхи поліпшення торгівельних відносин із різними країнам, краще реалізовувати наші експортні можливості;

- використання трудового потенціалу. На сьогодні у нас бракує фахівців високого класу для розвитку національної економіки. В той же час багато українських вчених та висококваліфікованих фахівців працює за кордоном. Потрібне проведення великої політичної і економічної роботи для повернення людей на рідну землю;

- шляхи поліпшення допомоги економіці за рахунок кредитних коштів банківської системи. Особлива увага має бути приділена фінансовій системі нашої держави - фінансам загальнодержавним, фінансам окремих галузей та фінансам підприємств;

- шляхи перерозподілу функцій управління економічними процесами, покладання на плечі органів місцевої влади вирішення питань щодо місцевих проблем, які стосуються поліпшення рівня життя населення.

УДК 330:331

**А.О. Левченко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Національна система кваліфікацій: актуальність та напрями формування в Україні

У статті обґрунтовується необхідність формування національної системи кваліфікацій. Розглядається зарубіжний досвід у сфері створення даної системи. Запропоновано вітчизняну модель функціонування національної системи кваліфікацій.

**безперервна професійна підготовка кадрів, система національної кваліфікацій, національна рамка кваліфікацій, професійна освіта, копенгагенський процес, інфраструктура навчальних закладів, професійні стандарти**

Головною особливістю професійної освіти та підготовки кадрів в інформаційному суспільстві є значне зменшення життєвого циклу професійних знань. Це обумовлює необхідність у країнах, які хочуть конкурувати на світових ринках та бути здатними відстоювати свої інтереси на власних ринках в умовах тотальної експансії процесу глобалізації, формувати національні системи безперервної професійної освіти та підготовки кадрів.

Різним аспектам питання формування сучасної системи професійної підготовки кадрів приділяли увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних вчених таких як: В. Брокбенк, Д. Парсон, Дж. Грехем, П. Дракер, С. Аржиріс, Л. Антошкіна, Д. Богиня, І. Бондар, А. Колот, О. Левченко, І. Манцуров, В. Савченко [1,2].

У той же час, вітчизняними вченими ще недостатньо досліджено особливості та напрями формування Національної системи кваліфікацій як основи створення професійних стандартів, які будуть визначати сучасні вимоги до фахівців.

Ось чому мета статті полягає у визначенні основних напрямів формування та розробки моделі функціонування системи безперервної професійної підготовки на основі Національної системи кваліфікацій.

Невід'ємною умовою подальшого розвитку безперервної професійної освіти та підготовки кадрів в Україні є формування Національної системи професійних кваліфікацій, до складу якої має входити Національна рамка кваліфікацій, розроблена відповідно до Європейської рамки кваліфікації, що має забезпечувати поступове зростання обсягів підготовки та підвищення її якісного рівня.

Сама Національна система кваліфікацій містить усі аспекти активності країни, які проявляються у сфері професійної підготовки та визнання її результатів. Ці системи включають засоби розробки та реалізації національної й регіональної політики у сфері кваліфікацій, інституціонального забезпечення, забезпечення якості процесу навчання, оцінювання та сертифікації, а також інших механізмів, які пов'язують професійну освіту та підготовку кадрів з ринком праці та суспільством.

При цьому, рамка кваліфікацій виступає невід'ємною частиною системи кваліфікації. Національна рамка кваліфікацій – засіб демонстрації взаємовідношень між кваліфікаціями у країні чи освіті, або в конкретному секторі сфери зайнятості. Це

інструмент для розробки та класифікації кваліфікацій згідно зі встановленими критеріями для відповідних рівнів результатів навчання [5].

З метою формування єдиного європейського простору професійної освіти та забезпечення мобільності робочої сили всі країни Європейського Союзу розробляють, або забезпечують відповідність прийнятій Європейській рамці кваліфікацій, що необхідно для реалізації Лісабонської стратегії.

Як відомо, Європейська Лісабонська Рада у 2000 році визнала, що навчання впродовж життя та прозора зрозуміла кваліфікаційна система – це основні аспекти, які мають бути враховані для забезпечення відповідності Європейської системи освіти запитам суспільства щодо знань, а також потребі поліпшення рівня та якості працевлаштування. Це було також підкреслено Барселонською Європейською Радою у 2002 році, яка наголосила на необхідності створення гнучкої кваліфікаційної системи, яка б слугувала складовим елементом стратегії перетворення Європейської освіти на взірць світового рівня у 2010 році. Резолюція, прийнята Радою у 2002 році стосовно навчання впродовж життя, покликала членів Союзу до співпраці з поєднанням всіх форм навчання – формальних та неформальних. Це стало передумовою для уніфікації у сфері професійного навчання і створення Європейської системи навчання упродовж життя, побудованої на досягненнях Болонського процесу у сфері вищої освіти.

Далі на необхідності створення Європейської кваліфікаційної системи наголошувалося у співдоповіді Ради та Комісії у 2004 році в контексті реалізації програми „Освіта та навчання 2010”. Також у рамках Копенгагенського процесу ця необхідність була визначена на завершальній частині зібрання Ради 15 листопада 2004 року, яке було присвячене майбутнім пріоритетам з поліпшення Європейської співпраці у професійній освіті та навчанні. В контексті Болонського процесу на зустрічі міністрів, відповідальних за вищу освіту, яка відбулась у Бергені у травні 2005 року, була відмічена важливість гарантування взаємної відповідності засад Європейської вищої освіти та запропонованої Європейської рамки кваліфікації (ЄРК).

Нарешті, в рамках переглянутої Лісабонської стратегії Програмою зайнятості 2005-2008 акцентовано увагу на необхідності створення гнучкої системи навчання та забезпечення можливості для студентів та викладачів вільно пересуватися з країни в країну шляхом покращення визначеності та чіткості кваліфікаційних рівнів, їхнього визнання і сертифікації формальної та неформальної форм навчання.

У вищій освіті значні кроки були зроблені у напрямку створення освітньої рамки кваліфікації. Спираючись на договори, укладені в Болоні (1999) та Берліні (2003), міністри освіти 45 європейських країн прийшли до згоди в травні 2005 року в Бергені щодо введення європейської рамки кваліфікацій для сфери вищої освіти. Ця система складається з детального опису вимог до результатів навчання, що відбувається у три етапи, а також пояснює, як нараховуються бали (кредити) на першому та другому етапі навчання. Більше того, міністри зобов'язалися розробити національну кваліфікаційну рамку для вищої освіти до 2010 року і підкреслили важливість гарантування взаємної відповідності рамки кваліфікації Європейської вищої освіти та ЄРК.

Існуюча Європейська кредитно-трансферна система для вищої освіти (ECTS) та нова Європейська кредитно-трансферна система для професійного навчання (ECVET) полегшать для громадян ЄС процес поєднання навчання в різних країнах. Якщо ECTS створювалася протягом 10 років і зараз вона вже активно використовується у вищій освіті, то ECVET тільки випробовується. Обидві ці системи надають можливість працівникові подолати державні кордони так, щоб його кваліфікаційний рівень або певна частка набутої ним кваліфікації була визнана в будь-якому Європейському

навчальному закладі. ЄРК, запроваджуючи єдині кваліфікаційні рівні та розвиваючи обопільну довіру, слугуватиме підґрунтям для зміцнення та розвитку цих двох систем.

Необхідно зазначити, що Національна рамка кваліфікацій вже існує або ж перебуває у процесі розробки у більшості країн Європейського Союзу. Розроблена рамка кваліфікації існує у Великобританії, Франції, Іспанії, Ірландії, Мальті тощо. Значного прогресу на цьому шляху вже досягли Чеська республіка, Румунія та Словенія.

Окрім Європейських країн Національна рамка кваліфікацій існує вже в Австралії, Новій Зеландії та Південній Африці. Ведуться дискусії та розпочинається робота щодо формування національної рамки кваліфікацій в таких країнах, як Індія, Малайзія, Мексика, Монголія, Мозамбик, Пакистан, Південна Корея, Філіппіни, Сінгапур, Таїланд тощо.

Основними цілями створення Національної системи кваліфікацій в Україні мають бути:

- формування національної рамки кваліфікацій (відповідно до Європейської рамки кваліфікацій), яка стане інструментом для визначення, порівняння і класифікації кваліфікацій відповідно до системи освіти і навчання країн Європейського Союзу;
- забезпечення відповідності національних кваліфікацій працівників потребам роботодавців;
- забезпечення узгодженості між системами кваліфікацій (професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти);
- розробка професійних стандартів на основі компетентнісного підходу відповідно до вимог працедавців та їх урахування при розробці відповідних освітніх стандартів, навчальних планів та програм;
- визнання та отримання професійної кваліфікації випускниками навчальних закладів, зокрема вищих, та сертифікації результатів неформального навчання, що сприятиме розвитку системи неперервного професійного навчання упродовж життя;
- формування ефективної інфраструктури навчальних закладів щодо підготовки кадрів, навчальні плани та програми яких будуть узгоджені з професійними стандартами, а випускники у разі необхідності будуть проходити незалежну сертифікацію та отримувати відповідні професійні кваліфікації;
- залучення працедавців до активної участі у процесі формування структури національних кваліфікацій, зокрема через відповідні громадські організації, а також у процес підготовки власних кадрів на основі розроблених професійних стандартів та отримання ними визнаних професійних кваліфікацій.

Формування Національної системи кваліфікацій вимагає створення Національної агенції з професійних кваліфікацій, до функцій якої мають входити як експертиза нових кваліфікацій та професійних стандартів, так і ліцензування та акредитація незалежних центрів оцінювання, які будуть організовувати процеси оцінювання знань та навичок відповідно до вимог певних кваліфікацій, а також агенції з розробки стандартів та провайдерів освітніх послуг. Поряд із цим, галузеві агенції з визначення потреб у навчанні та розробки професійних стандартів мають створюватися на засадах соціального партнерства. Дані агенції можуть створюватися у співпраці з відповідними громадськими організаціями та отримувати бюджетне фінансування для здійснення своєї діяльності.

Національні організації з професійної підготовки (NTOs) фінансуються урядом. Професійні стандарти, власне кажучи, ґрунтовно зорієнтовані на практичну діяльність і вони відповідають фактичним спеціальностям, що існують, і таким чином впливають на компетенцію працівників. Стандарти з менеджменту, що додані вибірково NTO до їх

власних продуктів „вищого рівня”, створюються Чартерною групою з менеджменту (MCG).

Системна структура національних професійних кваліфікацій (NVQs) у даний час включає 11 галузей. До процесу, за допомогою якого національні професійні кваліфікації розробляються, поставляються і приймаються, залучені різні організації. У межах кожної з 11 галузей, що згадані вище, індивідуальна НТО ідентифікує потреби національних професійних кваліфікацій (NVQs), складає проект „стандартів” (документів), співпрацюючи, у разі потреби, із сертифікуючими органами. Сертифікуючі органи розробляють проект системи оцінки та забезпечення якості, що має бути узгоджений з НТО.

Детальні пропозиції разом з НТО та одним чи кількома сертифікуючими органами подаються до адміністративного органу із кваліфікацій і навчальних програм QCA для акредитації.

QCA гарантує, що запропонована кваліфікація відповідає специфічним критеріям і буде широко використовуватися в різних секторах (галузях). QCA затверджує та інспектує сертифікаційні органи.

Сертифікуючі органи ідентифікують і затверджують установи для впровадження і забезпечення якості NVQ, поряд з центрами оцінки, що відповідають їх критеріям щодо оцінки досягнень студентів. Організації, які надають послуги, можуть за певних обставин виконувати і функцію оцінювання знань та навичок студентів, але переважно використовується зовнішня оцінка, яку проводять визначені установи, у формі екзаменів.

Отже, окрім зазначених позитивів формування Національної системи кваліфікації та відповідної рамки кваліфікації, ще однією перевагою наявності даної системи є те, що їх вимоги у своїх навчальних програмах можуть враховувати як професійно-технічні, так і вищі навчальні заклади. Поряд із цим самі студенти, які отримують вищу освіту, можуть підтвердити якісний рівень освітньої кваліфікації шляхом отримання відповідної професійної кваліфікації, для чого вони мають продемонструвати передусім практичні знання та навички. Це, з одного боку, призведе до підвищення рівня їх конкурентоспроможності на ринку праці, а з іншого, – до зменшення ризиків працедавців щодо наймання фахівців з невідповідним професійно-кваліфікаційним рівнем.

Наявність таких професійних стандартів та їх узгодженість з освітніми стандартами надає можливість у відповідній країні запровадити механізми прискорення процесу отримання професійної кваліфікації шляхом акредитації знань, які були набуті на основі попереднього досвіду та неформального навчання (accreditation of prior experiential learning – APEL), а також акредитації попереднього формального навчання (accreditation of prior learning – APL) з метою уникнення необхідності двічі вивчати подібні предмети. Такі заходи збільшують рівень професійної мобільності робочої сили, що сприяє підвищенню рівня її конкурентоспроможності на ринку праці. Як свідчать результати опитувань зайнятого населення Євросоюзу, значна частка професійних знань та досвіду отримується шляхом неформального навчання під час виконання професійних завдань та самостійного навчання або ж вивчення різних курсів. Наявність таких нових професійних знань та навичок на підприємстві може бути ідентифікована шляхом атестації, а свідченням їх наявності мають бути результати професійної діяльності.

Поряд із цим, важливим моментом формування Національної системи кваліфікацій в Україні є створення сучасної навчальної інфраструктури, яка об'єднувала б галузеві (корпоративні) і територіальні навчальні центри (навчально-курсіві



комбінати) та вищі навчальні заклади, консультаційні пункти, представницькі органи, з метою організації та/або стимулювання процесу професійного навчання на місцях тощо.

У цілому слід зазначити, що сама модель безперервної професійної освіти та підготовки кадрів на основі Національної системи кваліфікацій, в умовах розбудови соціально орієнтованої економіки, має бути не самоціллю, а найперше засобом підвищення як матеріального, так і духовного добробуту населення. Її особливості мають визначатися, передусім, як завданнями розвитку національного господарства країни загалом чи окремих підприємств зокрема, так і формуванням конкурентоспроможної національної робочої сили та здатністю кваліфікованих спеціалістів мати право на гідну працю і заробітну плату, а також на отримання відповідного соціального статусу у суспільстві.

## Список літератури

1. Бондар І.К. Интеллектуализация людського потенціалу економіки України: [кол. монографія] / І.К. Бондар, І.Г. Манцуров // Соціальні аспекти інтелектуальної економіки. – К.: „Видавничий дім „Корпорація”, 2009. – С. 17-36.
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
3. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії / О.М. Левченко. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – С.69.
4. Левченко О.М. Безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні напрями трансформації в контексті провідного міжнародного досвіду / О.М. Левченко // Україна: аспекти праці. 2006.- №1-2, – С. 30-35.
5. The role of qualifications system in promoting lifelong learning. OECD, 2006. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

*А.Левченко*

### **Национальная система кваліфікацій: актуальность и направления формирования в Украине**

В статье обосновывается необходимость формирования национальной системы кваліфікацій. Рассматривается зарубежный опыт в сфере создания данной системы. Предложено отечественную модель функционирования национальной системы кваліфікацій.

*A.Levchenko*

### **National system of qualifications: an urgency and formation directions in Ukraine**

The necessity of the National vocational qualifications system forming is argued in the paper. The foreign experience in field of this system creation is considered. The domestic model of functioning of the National vocational qualifications system is offered.

Одержано 04.10.11

УДК 331.108

**П.Л. Штутман**

*Голова Наглядових Рад ЗАТ „Гідросила Груп” та ЗАТ „Ельворті Груп”, м.Кіровоград*

## Роль і місце бенчмаркінгу у сфері професійного розвитку персоналу підприємств

У статті розглянуто особливості використання бенчмаркінгу у сфері професійного розвитку кадрів на підприємстві. Висвітлено основні етапи процесу бенчмаркінгу, а також порівняльну характеристику видів бенчмаркінгу. Розроблено модель капіталізації знань персоналу у результатах практичної діяльності підприємств із використанням внутрішнього та зовнішнього бенчмаркінгу. Обґрунтовано основні шляхи й переваги використання трансформаційного бенчмаркінгу під час організації розвитку кадрів з метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. **внутрішній та зовнішній бенчмаркінг, стратегічний бенчмаркінг, трансформаційний бенчмаркінг, професійний розвиток кадрів, конкурентоспроможність підприємства, знання і навички персоналу**

У даний час беззаперечним є той факт, що перспективи підвищення конкурентоспроможності вітчизняних машинобудівних підприємств визначаються необхідністю формування високопродуктивної гнучкої структури промислового виробництва, орієнтації на випуск новітньої наукоємної продукції. Водночас, забезпечити повноцінне використання технічних здобутків наукового прогресу у практичній діяльності неможливо без відповідного оновлення знань фахівців, підвищення їх кваліфікаційного рівня, створення умов для зацікавленості персоналу у високоефективній праці.

За оцінками фахівців, пріоритетність факторів забезпечення конкурентоспроможності залежить від рівня соціально-економічного розвитку країни, характеристик ринків, на яких реалізується продукція, особливостей конкретних потреб. Посилення конкуренції неодмінно призводить до необхідності модернізації та оновлення виробничих потужностей, створення нових видів продукції, здійснення організаційно-економічних трансформацій, удосконалення системи управління, інтенсифікації інноваційного розвитку підприємства у цілому.

На сучасному етапі розвитку суспільного виробництва вирішальне значення приділяється саме ролі знань, які перетворюються на основне джерело отримання соціального та економічного ефекту. Кількість і повнота знань визначає якість їх носія – персоналу, формуючи якісну структуру кадрового складу підприємств.

На відміну від специфіки реалізації інноваційного процесу у матеріально-речовій формі, інноваційно-спрямований професійний розвиток кадрів дозволяє дотримуватися принципів поступальності, безперервності, стратегічної орієнтації на довгострокову перспективу. Він потребує порівняно менших витрат та дозволяє здійснювати фінансові вкладення частинами упродовж тривалого періоду часу. Крім того, саме накопичення необхідного обсягу корисних знань дозволяє досягнути значного синергетичного ефекту від їх використання унаслідок обміну, розподілу, формування якісно нового типу знань на основі вивчення результатів практичного застосування вже існуючих.

Одним з важливих напрямів інтенсифікації системи інноваційно-орієнтованого професійного розвитку кадрів на виробництві, основні переваги від впровадження якого до цього часу не повною мірою усвідомлені значною частиною управлінського персоналу вітчизняних підприємств, є застосування технологій бенчмаркінгу.

Під час трансформації економіки внаслідок стрімкого зростання обсягів знань, якими повинна ефективно управляти кожна організація, адаптуючись до змін у зовнішньому середовищі, одним з вирішальних чинників досягнення високого рівня конкурентоспроможності на регіональному, національному та світовому ринках для вітчизняних підприємств є формування і впровадження сучасних підходів до управління професійним розвитком персоналу.

Саме тому вивчення, адаптація до власних особливостей та впровадження найбільш прогресивних досягнень у сфері управління розвитком кадрів, зокрема за рахунок бенчмаркінгу, є актуальними напрямками діяльності будь-якої організації, метою якої є підвищення конкурентоспроможності як стратегічна альтернатива розвитку.

Вагомий внесок у вивчення проблем бенчмаркінгу зробили такі зарубіжні дослідники, як Б. Герхарт, С. Грінгард, П. Райт, Д. Барн, Дж. Еванс, Д. Хатчіс та ін.

Метою даного дослідження є обґрунтування ролі бенчмаркінгу у сфері професійного розвитку кадрів та впливу від застосування бенчмаркінгу на підвищення конкурентоспроможності підприємств у довгостроковій стратегічній перспективі.

Бенчмаркінг (від англ. benchmark – „початок відліку”) – це механізм порівняльного аналізу ефективності роботи однієї компанії з показниками інших, успішніших, фірм. Бенчмаркінг знаходить застосування у всіх сферах діяльності підприємства – у логістиці, маркетингу, управлінні персоналом та ін.

За даними консалтингової компанії Bain&Co, в останні роки бенчмаркінг входить до трійки найпоширеніших методів управління бізнесом у великих міжнародних корпораціях. Причина подібної популярності легко зрозуміла – бенчмаркінг допомагає відносно швидко і з меншими витратами удосконалити бізнес-процеси. Він дозволяє зрозуміти, як працюють провідні компанії, і добитися таких самих, а можливо, навіть вищих результатів.

Отже, бенчмаркінг являє собою інструмент виявлення такої діяльності, яку інші організації здійснюють більш ефективно, а також вивчення, удосконалення і застосування методів роботи інших організацій.

Для більшості компаній бенчмаркінг не є новим, оскільки він здійснювався в рамках конкурентного аналізу. Однак бенчмаркінг є більш деталізованою, формалізованою й упорядкованою функцією, ніж метод чи підхід конкурентного аналізу. В цілому, здійснення бенчмаркінгу на підприємстві передбачає послідовне виконання декількох основних етапів (рис. 1), результатом з яких є адаптація і застосування кращих практичних розробок, встановлення обґрунтованих завдань для компанії, впровадження отриманого досвіду.

Виокремлюють внутрішній та зовнішній види бенчмаркінгу.

Внутрішній бенчмаркінг – бенчмаркінг, який здійснюють усередині організації, зіставляючи характеристики виробничих одиниць, схожих з аналогічними процесами.

Зовнішній бенчмаркінг – такий вид бенчмаркінгу, при якому проводять порівняння необхідних характеристик з іншими підприємствами. При цьому, у випадку, коли такими підприємствами є конкуренти, такий вид бенчмаркінгу називають конкурентним. А зовнішній бенчмаркінг, котрий проводиться організаціями, що перебувають у вузькому бенчмаркінговому альянсі, називається асоціативним. У

випадку, коли для порівняння обираються різні компанії, можливо з різних галузей, з метою ідентифікації кращої практики, то його називають диференційним.

За рівнем управління виокремлюють стратегічний, тактичний та оперативний види бенчмаркінгу. В еволюції розвитку теорії бенчмаркінгу можна виокремити такі три основні етапи: конкурентний (1972); диференційний (1982); стратегічний (1986); глобальний (1990).



Рисунок 1 – Основні етапи бенчмаркінгу на підприємстві

Джерело: [7]

Поява конкурентного бенчмаркінгу була обумовлена необхідністю визначення свого конкурентоспроможного потенціалу (його сильних та слабких сторін), а також визначення напрямків його розвитку на основі аналізу найкращих досягнень своїх конкурентів.

Розвиток диференційного бенчмаркінгу обумовлювався тим, що багато фірм, які використовували моделі ділової досконалості для підвищення своєї конкурентоспроможності зрозуміли, що значно ефективніше використовувати для порівняння компанії-лідери з інших галузей.

Стратегічний бенчмаркінг представляв собою систематичний процес, який спрямований на оцінку альтернатив, реалізацію стратегій та удосконалення характеристик продуктивності на основі вивчення успішних стратегій та шляхів їх реалізації зовнішніх підприємств-партнерів.

Третє покоління – глобальний бенчмаркінг, розглядається як інструмент організації дослідження досвіду діяльності світових компаній-лідерів з метою вивчення, адаптації та впровадження їх кращої практики у роботу компаній, які їх досліджують, з урахуванням культурних та національних особливостей.

За глибиною змін, швидкістю трансформації організації та регулярністю таких трансформацій необхідно виокремлювати, на нашу думку, рефлексивний, системний та трансформаційний види бенчмаркінгу.

Рефлексивний тип бенчмаркінгу передусім притаманний був першим спробам впровадження конкурентного бенчмаркінгу. За цих умов відбувалося вивчення та адаптація, або просто рефлексивне копіювання досвіду конкурентів чи партнерів у процесі роботи.

Системний тип бенчмаркінгу виникає передусім з розвитком всеохоплюючого управління якістю. У зв'язку з цим, багато компаній починають вибірково аналізувати кращий досвід не лише своїх конкурентів, а і компаній з інших галузей. Це дозволило досягти того, що зміни у компаніях ставали більш системними і об'єктивно орієнтованими на кращі досягнення компаній-лідерів.

Трансформаційний тип бенчмаркінгу, на відміну від попереднього, є орієнтованим не лише на систематизацію, адаптацію (удосконалення) та впровадження кращого досвіду у практику власної компанії, а на проведення глибинних трансформаційних змін як у внутрішньому, так і у зовнішньому середовищі організації з метою досягнення стратегічних конкурентних переваг.

Поряд з цим, трансформаційний бенчмаркінг на відміну від інших, зокрема у сфері розвитку кадрового потенціалу підприємства, відрізняється необхідністю проведення змін не лише у технічному або організаційному аспектах, а передусім трансформації знань працівників про стан певної проблеми, їх бачення і, як наслідок, ставлення до виконання своїх професійних обов'язків (табл. 1).

Таблиця 1 – Порівняльна характеристика рефлексивного, диференційного та трансформаційного видів бенчмаркінгу управління розвитком кадрового потенціалу

Види бенчмаркінгу	Цілі, завдання	Об'єкт	Дані	Інформація	Знання	Філософія (бачення), цінності	Ставлення	Зміни	Оцінка результатів
Рефлексивний	+	+	+	+	-	-	-	+/-	+/-
Системний	+	+	+	+	+/-	-	-	+/-	+/-
Трансформаційний	+	+	+	+	+	+	+	+	+

де: „+” – так; „+/-” – частково; „-” – ні

Зміни в управлінні розвитком кадрів повинні бути спрямовані, у першу чергу, на реалізацію політики мотивації висококваліфікованих працівників, яка у сучасних умовах відіграє вирішальну роль. Отже, важливе значення для забезпечення ефективності професійного розвитку кадрів в контексті формування менеджменту знань на підприємстві має створення умов, які б стимулювали працівників до активного обміну знаннями, більш повного використання наявних знань у практичній діяльності.

Оцінити ефективність процесу управління знаннями на мікрорівні можливо насамперед за результатами господарської діяльності підприємства, тобто в залежності від того корисного ефекту, який використання знань персоналу забезпечує для своєї організації. Тому виникає необхідність формування сучасної моделі капіталізації знань у результатах діяльності підприємства (рис. 2).

Будь-яке промислове підприємство є відкритою виробничою системою, яка забезпечує взаємодію між зовнішнім та внутрішнім середовищем організації. Зважаючи на це, як було відзначено, процеси активного обміну, трансферу та дифузії знань відбуваються як у межах підприємства, так і з зовнішнім оточенням. Обмін досвідом практичного використання знань відбувається за рахунок внутрішнього та зовнішнього бенчмаркінгу у сфері знань. Увесь обсяг наявних на підприємстві знань формує його

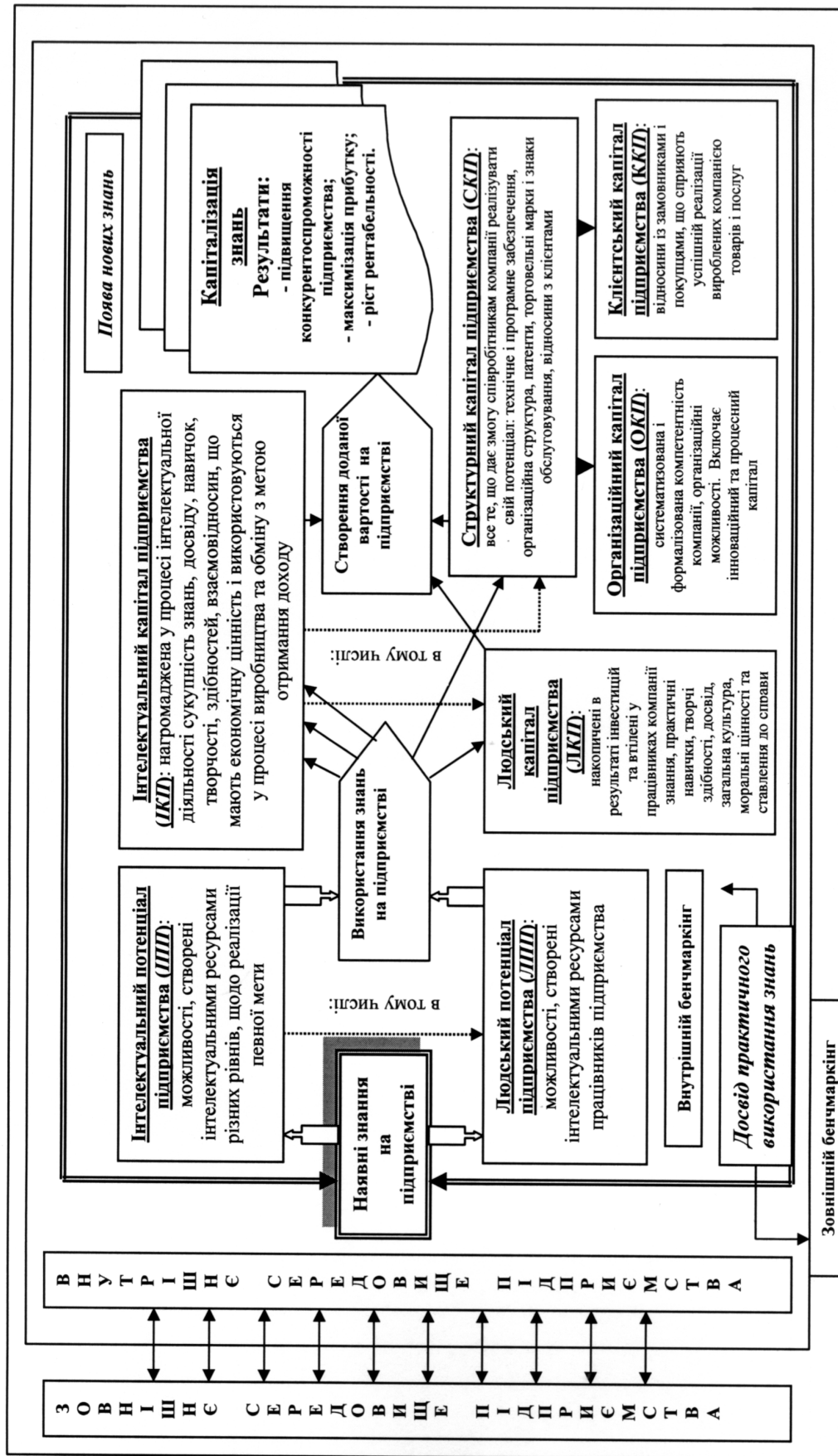


Рисунок 2 – Модель капіталізації знань у результатах діяльності підприємства з використанням внутрішнього та зовнішнього бенчмаркінгу  
Джерело: розроблено автором

інтелектуальний потенціал, тобто ті можливості, які створені інтелектуальними ресурсами різних рівнів, щодо реалізації визначеної мети діяльності.

Ефективне використання моделі трансформаційного бенчмаркінгу можливе у повній мірі лише за умов його інтеграції з системою стратегічного управління підприємством і формуванням системи стратегічного бенчмаркінгу на підприємстві. Так, наприклад вивчення практики професійної підготовки та підвищення кваліфікації робочої сили на підприємстві вимагає також розгляду того якої стратегії дотримується компанія у наймі персоналу (чи то переважна орієнтація на зовнішній ринок праці і пошук кваліфікованих фахівців на ньому, чи надання переваги внутрішньому ринку праці підприємства і відповідно забезпечення постійної професійної підготовки кадрів для власних потреб підприємства).

Таким чином, бенчмаркінг на стратегічному, тактичному та оперативному рівнях має, в умовах зростання темпів зміни зовнішнього та внутрішнього середовища фірм, передбачати не лише порівняльний аналіз з іншими підприємствами, або підрозділами всередині фірми, а і забезпечувати ефективне використання даних результатів та стати потужним інструментом стратегічного розвитку підприємства. У зв'язку з цим, інтеграція саме моделі трансформаційного бенчмаркінгу з системою стратегічного управління підприємством здатна забезпечити ефективне динамічне стратегічне управління ним.

Поряд з цим, застосування даної моделі бенчмаркінгу дозволить удосконалити і сам процес стратегічного управління. Так, на відміну від традиційної моделі стратегічного управління, яке орієнтоване на досягнення стратегії підприємства, сучасна, трансформаційна модель має бути орієнтована на формування стратегічних альтернатив підприємства, що забезпечуватиме його стратегічну гнучкість і оперативність у реагуванні на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

Особливе значення за умов використання трансформаційної моделі бенчмаркінгу має процес управління розвитком кадрів, які є основним агентом організаційних трансформацій. У зв'язку з цим, процес організаційного бенчмаркінгового процесу є інтегрованим у процес кадрового бенчмаркінгу та, зокрема, у процес розвитку людських ресурсів. Відмінною рисою трансформаційної моделі стратегічного бенчмаркінгу управління розвитком кадрів є те, що за його допомогою має бути забезпечено створення кадрового потенціалу з такими якісними та кількісними характеристиками, які б дозволяли як реалізувати існуючі стратегічні можливості, так і запобігти негативній дії реальних та гіпотетичних загроз. Тобто стан кадрового потенціалу, за цих умов, має не лише забезпечувати реалізацію стратегії підприємства, а і мати "запас міцності" з метою діяти в умовах виникнення додаткових або неочікуваних як загроз, так і можливостей.

На стратегічному рівні, у відповідності до етапів трансформаційного бенчмаркінгу, цілі та завдання мають бути сфокусовані на формуванні, підтриманні або розвитку високоякісного кадрового потенціалу, який би був здатний забезпечити досягнення стратегічних цілей підприємства. До об'єктів бенчмаркінгу на стратегічному рівні можуть належати бачення, місія, стратегічні цілі, стратегічні можливості та загрози підприємства тощо. При цьому, отримана інформація має аналізуватися не лише у контексті її використання суто у практичній діяльності підприємства. На основі отриманої інформації мають визначатися принципові закономірності у розвитку кадрів та сучасні підходи до стратегічного управління даним процесом як на власному, так і на інших підприємствах. Саме така інформація становить досить цінні знання, які сприятимуть формуванню у керівництва у

майбутньому адекватного ставлення до питання розвитку кадрового потенціалу та сприятиме прийняттю більш ефективних управлінських рішень [1].

На тактичному рівні цілі та завдання бенчмаркінгу мають бути спрямовані на забезпечення ефективної організації процесу управління розвитком кадрів на підприємстві. Об'єктами бенчмаркінгу на даному рівні можуть бути кадрова політика, система професійного навчання та підвищення кваліфікації, система оцінювання та матеріального стимулювання тощо.

На оперативному рівні мають досліджуватися рівень організації процесів та об'єктами бенчмаркінгу мають бути процедури, правила, посадові інструкції тощо. Так, уваги можуть потребувати процедура ідентифікації потреб у навчанні працівників підрозділів, процес організації та проведення навчання, а також оцінки його ефективності. Важливим аспектом також є аналіз ролі, обов'язків та відповідальності кадрових служб і лінійних керівників підрозділів у даному процесі.

Таким чином, невід'ємною умовою ефективного управління розвитком кадрового потенціалу у системі менеджменту якості підприємства є використання бенчмаркінгу, який має забезпечити постійний моніторинг сучасних тенденцій в управлінні розвитком кадрів та впровадження кращої адекватної практики на підприємстві. При цьому, необхідно організувати бенчмаркінгову діяльність таким чином, щоб забезпечувати не лише збір інформації щодо управління розвитком кадрового потенціалу, а й забезпечувати її ефективне використання з метою реалізації необхідних трансформацій на підприємстві та підвищення його конкурентоспроможності. У зв'язку з цим, саме використання трансформаційної моделі стратегічного бенчмаркінгу управління розвитком кадрового потенціалу надасть можливість, з одного боку, проводити порівняння на як на стратегічному, так і на оперативному рівнях, забезпечуючи стратегічну спрямованість та узгодженість всіх трансформацій, а з іншого - модель трансформаційного бенчмаркінгу дозволить досягнути ефективного управління змінами не лише на рівні різноманітних формальних стандартів підприємства, кадрової політики, організації процесів, операцій тощо, а й ефективно впливати на формування адекватних цінностей, соціально-психологічного клімату та ставлення персоналу підприємства до своїх обов'язків від чого у кінцевому рахунку і залежить реалізація намічених трансформацій.

## Список літератури

1. James R. Evans, "What Should Higher Education Be Teaching About Quality ?" Quality Progress, August 1996, pp. 84.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – VIII, 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
3. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4–9.
4. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. / О.М. Левченко. Монографія – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
5. Ніколайчук М.В. Проблема капіталізації наукових знань / М.В. Ніколайчук. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nikolaychuk.at.ua/news/2009-11-24-45>.
6. Ушенко Н.В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: Монографія / Н.В. Ушенко. – Донецьк: ТОВ „Юго-Восток, Лтд”, 2008. – 288 с.
7. Фуколова Ю. Бенчмаркинг // Фуколова Ю., Шелухин И., Белов А. // «Секрет фірми», №1, 23 сентября – 6 октябрия 2002 г.



*П. Штутман*

**Роль и место бенчмаркинга в сфере профессионального развития персонала предприятий**

В статье рассмотрены особенности использования бенчмаркинга в сфере профессионального развития кадров на предприятии. Отражены основные этапы процесса бенчмаркинга, а также сравнительная характеристика видов бенчмаркинга. Разработана модель капитализации знаний персонала в результатах практической деятельности предприятий с использованием внутреннего и внешнего бенчмаркинга. Обоснованы основные пути и преимущества использования трансформационного бенчмаркинга при организации развития кадров с целью повышения конкурентоспособности отечественных предприятий.

*P. Shtutman*

**The role and place of benchmarking in a sphere of personnel professional development at the enterprises**

In the article the features of benchmarking using in the field of personnel professional development on an enterprise are considered. The basic stages of benchmarking process, and also comparative description of benchmarking types, are reflected. The model of personnel knowledge capitalization in the results of enterprises' practical activity with the use of internal and external benchmarking is developed. Were grounded the basic ways and advantages of the transformation benchmarking using during organization of personnel development with the purpose of domestic enterprises competitiveness increasing.

Одержано 14.10.11

**УДК 339.339.97**

**І.М. Миценко, проф., д-р екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Глобальні виклики і трансформація геоекономічної політики України**

Досліджено особливості впливу глобалізаційних процесів на економіку країн світу і зокрема України. Розкрито основні принципи економічної політики Європейського Союзу. Обґрунтовано найбільш дієві напрямки, які визначають розвиток економіки України в посткризовий період.  
**глобалізація, геополітика, геоекономіка, економічна криза, інноваційний розвиток**

**Постановка проблеми.** Характерною рисою сучасної світової економічної системи в кінці ХХ і на початку ХХІ століття стала прогресуюча глобалізація, яка визначається якісно новим етапом у розвитку інтернаціоналізації господарського життя. Цей процес торкається всіх сфер суспільного життя, включаючи економіку, політику, соціальну сферу, культуру, екологію, безпеку. Процес глобалізації засвідчив, що економічні, соціальні, екологічні і духовні проблеми настільки масштабні, внутрішньо складні і взаємопов'язані зовні, що не можуть вирішуватися на рівні одних лише розрізнених ініціатив в рамках окремих держав, регіонів або секторів економіки.

Без економічного зростання неможливо досягти стійкого розвитку, який сприяє поліпшенню матеріального і соціального добробуту; без соціальної справедливості, зростаюча нерівність загрожує підривом соціальної стабільності; без захисту навколишнього середовища порушуються основи екологічної рівноваги. Але серед основних проблем, що проявляються сьогодні в гострій формі, на перший план вийшла

*П. Штутман*

**Роль и место бенчмаркинга в сфере профессионального развития персонала предприятий**

В статье рассмотрены особенности использования бенчмаркинга в сфере профессионального развития кадров на предприятии. Отражены основные этапы процесса бенчмаркинга, а также сравнительная характеристика видов бенчмаркинга. Разработана модель капитализации знаний персонала в результатах практической деятельности предприятий с использованием внутреннего и внешнего бенчмаркинга. Обоснованы основные пути и преимущества использования трансформационного бенчмаркинга при организации развития кадров с целью повышения конкурентоспособности отечественных предприятий.

*P. Shtutman*

**The role and place of benchmarking in a sphere of personnel professional development at the enterprises**

In the article the features of benchmarking using in the field of personnel professional development on an enterprise are considered. The basic stages of benchmarking process, and also comparative description of benchmarking types, are reflected. The model of personnel knowledge capitalization in the results of enterprises' practical activity with the use of internal and external benchmarking is developed. Were grounded the basic ways and advantages of the transformation benchmarking using during organization of personnel development with the purpose of domestic enterprises competitiveness increasing.

Одержано 14.10.11

**УДК 339.339.97**

**І.М. Миценко, проф., д-р екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Глобальні виклики і трансформація геоекономічної політики України**

Досліджено особливості впливу глобалізаційних процесів на економіку країн світу і зокрема України. Розкрито основні принципи економічної політики Європейського Союзу. Обґрунтовано найбільш дієві напрямки, які визначають розвиток економіки України в посткризовий період.  
**глобалізація, геополітика, геоекономіка, економічна криза, інноваційний розвиток**

**Постановка проблеми.** Характерною рисою сучасної світової економічної системи в кінці ХХ і на початку ХХІ століття стала прогресуюча глобалізація, яка визначається якісно новим етапом у розвитку інтернаціоналізації господарського життя. Цей процес торкається всіх сфер суспільного життя, включаючи економіку, політику, соціальну сферу, культуру, екологію, безпеку. Процес глобалізації засвідчив, що економічні, соціальні, екологічні і духовні проблеми настільки масштабні, внутрішньо складні і взаємопов'язані зовні, що не можуть вирішуватися на рівні одних лише розрізнених ініціатив в рамках окремих держав, регіонів або секторів економіки.

Без економічного зростання неможливо досягти стійкого розвитку, який сприяє поліпшенню матеріального і соціального добробуту; без соціальної справедливості, зростаюча нерівність загрожує підривом соціальної стабільності; без захисту навколишнього середовища порушуються основи екологічної рівноваги. Але серед основних проблем, що проявляються сьогодні в гострій формі, на перший план вийшла

саме планетарна економічна нестабільність. А те, що глобалізація дала можливість вперше вийти на рівень міждержавних стандартів соціально-економічного розвитку суспільства і створила єдину соціальну оболонку планети, торкаючи інтереси всіх народів і виражаючи потреби всього населення Землі – це факт.

Дослідженням питань пов'язаних з впливом глобалізації на соціально-економічний розвиток країн світу присвячені праці таких українських вчених як Білорус О.Г., Лук'яненко Д.Г., Кальченко Т.В., Жаліло Я.А., Луцишин З.О., Макогон Ю.В., Пахомов Ю.М., Губський Б.В., Новицький В.С., Павленко Ю.В., Сіденко С., Соколенко С.І., Філіпенко А.С., Чужиков В.І та ін. [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13].

Разом з тим, внаслідок суперечливого характеру глобалізації ставлення до неї як науковців, так і широких верств світової громадськості, як відомо, далеко не однозначне, а часом і діаметрально протилежне. Це пов'язано з різними точками зору на глобалізаційні процеси, в яких одні вбачають серйозну загрозу світовій економічній системі, а інші - засіб подальшого прогресу економіки. Це свідчить про те, що наслідки глобалізації можуть носити як позитивний, так і негативний характер, однак альтернативи їй, поки що не існує.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні практично всі країни світу є суб'єктами глобалізації, однак вони розподілені на дві групи: активні суб'єкти глобалізації - це розвинуті країни, які визначають правила гри на світовій арені. Ці країни генерують велику частину глобалізаційних процесів та отримують від них найбільші зиски. Пасивні суб'єкти глобалізації, до яких відносяться менш розвинені країни в тому числі і Україна займають залежне становище у глобалізаційному процесі, відчують тиск розвинених країн, мають значно менші зиски від глобалізації, а у разі економічних криз відчують більш негативні її наслідки [14].

Такі явища спонукають до розвитку впливу зовнішніх і внутрішніх чинників виробництва на макросистему і як правило віддзеркалюють об'єктивний характер економіки. Зовнішні чинники є індикаторами спаду чи зростання попиту на продукцію на світових ринках, внутрішні – характеризують макроекономічну ситуацію в країні. У разі порушення циклічності макросистеми відбувається ланцюгова реакція між галузями економіки. Що призводить до економічного спаду або кризи. Циклічність таких процесів вже набула глобального характеру.

Час від часу в тій чи іншій точці планети виникають негативні прояви руйнівного впливу дестабілізаційних факторів глобалізації. Внаслідок цього вони можуть призвести до розриву традиційних зв'язків усередині країни, деградації неконкурентоспроможних виробництв, загострення соціальних проблем, агресивному проникненню іннокультурних для даного суспільства ідей, цінностей, моделей поведінки. В якості проблем, потенційно здатних викликати негативні наслідки від глобалізаційних процесів у всіх країнах, можна виділити: нерівномірність розподілу переваг від глобалізації в розрізі окремих галузей національної економіки; можлива деіндустріалізація національних економік; можливість здійснення контролю над економікою окремих країн від суверенних урядів до інших структур, у тому числі до більш потужних держав, ТНК або міжнародних організацій; можлива дестабілізація фінансової сфери (саме світовий фінансовий ринок відрізняється особливо високим ступенем глобалізації), потенційна регіональна або глобальна нестабільність через взаємозалежність національних економік на світовому рівні. Локальні економічні виклики або кризи постійно створюють загрози національним економікам і можуть мати регіональні або навіть глобальні наслідки. Зокрема на економіку України вже здійснюють вплив негативні фактори у вигляді загроз та викликів породжені процесом глобалізації (рис. 1.).

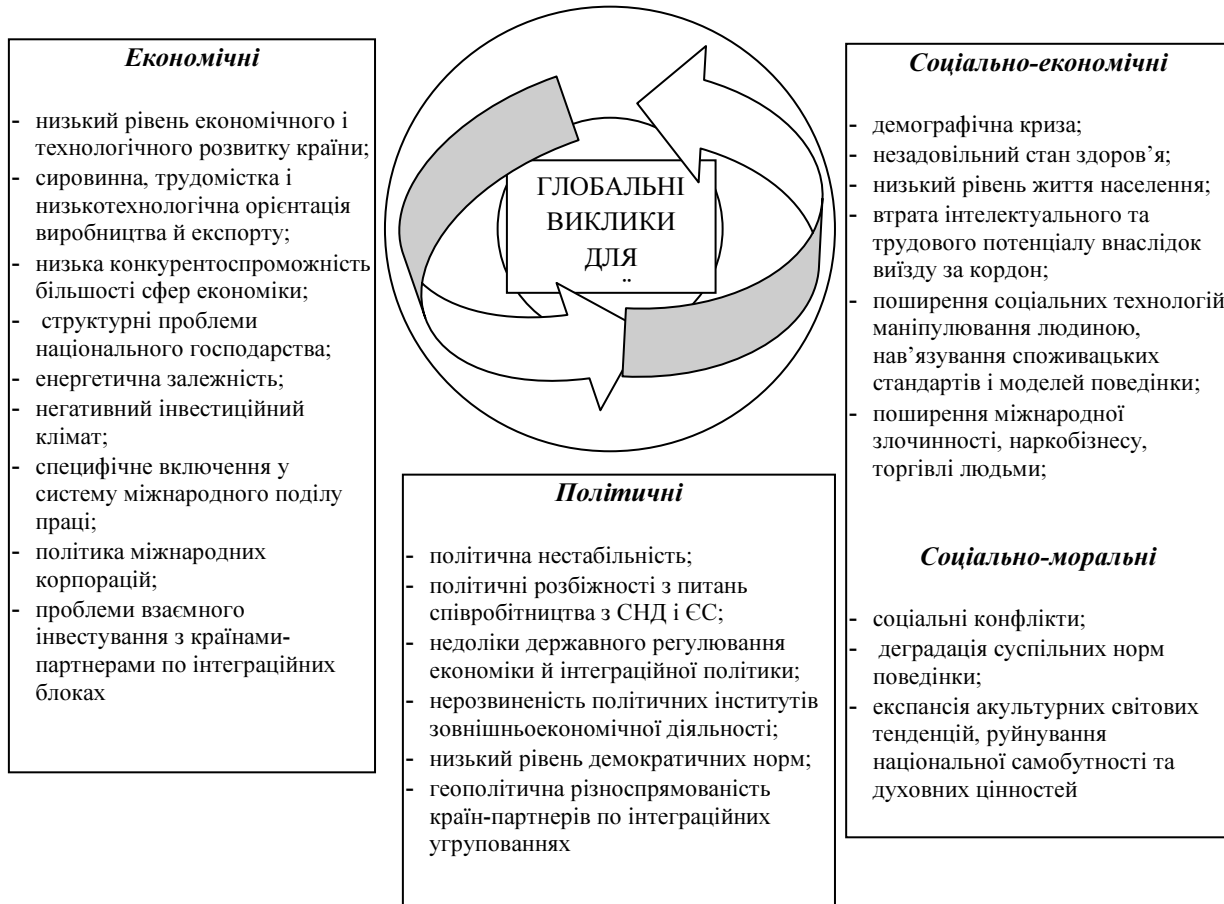


Рисунок 1 - Глобальні виклики для економічного розвитку України

Те, що глобальні виклики і загрози носять не тільки теоретичний, а й цілком реальний характер, підтверджує фінансова криза в Азії, що виникла влітку 1997 року в Таїланді, а потім поширилася й на інші країни Південно-Східної Азії, дійшовши і до Південної Кореї. З подібним явищем, але в деталях іншого за часом і місцем, ми маємо справу і сьогодні. Для того, щоб уявити наскільки є небезпечними світові економічні кризи розглянемо економіку США. Ця країна займає 1-е місце в світі за розмірами ВВП - 14,4 трлн дол, близько 22% світового ВВП (за паритетом купівельної спроможності), 3-є місце за розмірами ВВП на душу населення - після Норвегії і Люксембурга, одне з провідних місць в світі по забезпеченості природними ресурсами. Вони - науковотехнічний лідер сучасного світу: витрати на науку становлять близько 400 млрд. дол. (більше 30% загальносвітових витрат), на частку США припадає 44% всіх отриманих у світі Нобелівських премій у галузі науки. Америку характеризують високі показники розвитку людського потенціалу: 29% робочої сили мають закінчену вищу освіту, витрати на освіту становлять майже 8%, на охорону здоров'я - 14% ВВП. США посідають перше місце в світі за рівнем продуктивності праці, з глобальних індексів конкурентоспроможності, одне з перших місць за показниками якості життя, за обсягом зовнішньої торгівлі - 3,9 трлн дол; в експорті домінує продукція обробної промисловості: яка досягає 90%; а в експорті світової високотехнологічної продукції становить 40%. США є як найбільшим міжнародним інвестором, так і кредитором, при тому, що ввезення капіталу в країну значно перевершує його вивіз. Вартість американських активів за кордоном - 17,6 трлн дол, іноземних в США - 20,1 трлн дол.

У США функціонує 2369 американських ТНК: 25 з 100 найбільших ТНК – американські [15]. Але з осені 2007 р. на світовому фінансовому ринку США відбулося ослаблення долара як ключової і резервної валюти, що в свою чергу викликало цілий ряд суттєвих проблем в глобальній економіці і соціальній сфері.

Такі події свідчать про те, що економічна криза, яка вразила одну з найрозвиненіших країн світу, нині загрожує найбільшому інтеграційному об'єднанню – Європейському Союзу. До кризи більшість економістів стверджували, що європейська економіка зростає більш прогресивно і консолідовано, а євро зміцнює свої позиції по відношенню до долара. Але через значну взаємозалежність національних економік на світовому рівні криза торкнулася і цих країн. Слід також відзначити, що зростаюча глобальна інтеграція ринків капіталу звужує рамки для економічної політики окремих держав, і в багатьох випадках зменшує їх здатність до маневру.

Це свідчить про те, що глобалізація, істотно послабивши традиційні і національні системи державного регулювання економіки, не створила відповідних міжнародних, а тим більше наднаціональних механізмів регулювання, які забезпечили б стійкий економічний розвиток. Тим не менше сьогодні уникнути цих процесів для будь-якої країни є неможливим. Не стала виключенням цього явища і Україна, яка є частиною цього процесу, стаючи відкритою і поєднуючись з світовою економікою та входячи в єдиний світовий ринок. Але глобалізація здійснює неоднозначний вплив на її економічний розвиток. В економічному напрямку це обумовлено в значній мірі її специфікою соціально-економічного розвитку на пострадянському етапі. А саме: відсутність розвиненої ринкової економіки; досвіду міжнародного співробітництва в умовах глобальної конкуренції; невелика кількість конкурентоспроможних підприємств, наслідки глибокої економічної кризи 90-х років ХХ ст. – все це накладає свій відбиток на місце і роль України у глобальній гео економічній системі. До цього слід додати невизначеність та не згуртованість нашого суспільства. До сих пір нація не має консолідації навколо базових загальнонаціональних цінностей і пріоритетів стратегічного розвитку країни. Мабуть це одна із причин, яка заважає Україні стати поруч з розвиненими країнами світу.

Про це свідчать дані опитування проведеного інститутом Горшеніна, відповідно до якого 72% громадян України позитивно ставляться до підписання з ЄС Угоди про асоційоване членство. Проте, 81,4% бажають приєднатися до Єдиного Митного Союзу з Росією, Білорусією й Казахстаном [16]

Разом з тим продовжуючи поглиблення векторної зони між Україною, Росією і ЄС в 2010-2011 рр. погляди українців так і залишились невизначеними. Результати дослідження інституту соціології НАН України проведеного в травні 2011 року засвідчили, що стосовно західного вектору – вступу до ЄС, 44% населення висловились позитивно, що стосується східного вектору, тобто приєднання України до Росії і Білорусі - 56%. Тоді як молодь віком до 30 років західних регіонів майже на 54% надають перевагу Європейському вектору економічного розвитку [17]. На таку невизначеність можливо впливає висока (75-80%) залежність України від енергетичного сектору Росії. Адже власний видобуток покриває лише 10-12% потреби в нафті та 20-25% у природному газі [18].

А можливо вона ґрунтується на постійній політизації суспільства або низькому рівні соціальної інтеграції і самоорганізації. Відомо, що соціальна інтеграція особливо в перехідних для суспільств періодах є індикатором, який свідчить чи воно здатне координувати взаємодію індивідів і соціальних груп. Від цієї згуртованості залежить, наскільки суспільство справляється з різноманітними проблемами. Оскільки середовище в рамках якого розвивається суспільство формується на основі законів і

норм поведінки притаманних конкретній нації, то виникає питання: «Чи здатна переважна більшість людей використовувати ті можливості для розвитку, які їм надаються? Яким чином може бути забезпечена соціальна адаптація людей дезорієнтованих в результаті розриву звичайних суспільних зв'язків?».

Те, що суспільство дезорієнтоване у векторальному виборі, скоріш за все свідчить про суперечливі внутрішні форми економічних відносин та громадської довіри. Довіра – це основа горизонтальних і вертикальних відносин та взаємоповаги в суспільстві. При цьому довіра відіграє важливу роль у формуванні самосвідомості, а саме в громадських асоціаціях (громадські рухи, партії, клуби інтересів, добродійні організації та ін.). Довіра до інститутів, а не тотальний контроль і насильство, є основою легітимності влади, адже вона формує толерантність і терпимість як самої особистості так і суспільства в цілому.

Знаходження взаємопорозуміння в суспільстві особливо між інститутами влади дає позитивний імпульс для економічних реформ. Без довіри, без підтримки суспільства будь-які реформи заздалегідь не будуть мати кінцевого результату. Дотримання таких концептуальних засад допомогло більшості розвинених країн досягти свого економічного розквіту. В цьому контексті націю свідомо формує політичний курс, відповідні інститути через які виражається воля народу, узгоджуються інтереси та розробляється конкретний механізм їх досягнення. З цього приводу доцільною є думка Ж-Ж. Руссо, який зазначив, що суспільство підпорядковане законам, повинно бути і автором цих законів, створивши єдиний союз та умови їх виконання. Неврахування подібних моментів призводить до протистояння, які виникають в самому суспільстві [19]. Така думка ще раз стає доказом того, що сукупність цих збалансованих інтересів відображається в поєднанні та розумінні всіма членами суспільства державних трансформацій. Ці інтереси полягають в першу чергу в якості і рівні життя, зміцненні демократичних засад, економічній і соціальній стабільності, в збереженні конституційного устрою та територіальної цілісності.

Тому для більшості країн світу, які пройшли тривалий шлях державотворення глобальні виклики носять лише економічний характер, для України в силу своєї невизначеності відчуваються й політичні виклики. Це свідчить про те, що за 20 років своєї незалежності Україна не в повній мірі визначилася з гео економічним та геополітичним напрямком свого розвитку.

Вибір між Європейським Союзом і країнами СНД (зокрема з Росією) – це постійний вибір аргументів для переконання тієї чи іншої частини суспільства. Разом з тим за двадцять років Україна набула статусу демократичної країни з ринковою економікою, стала членом СОТ, увійшла до інших європейських та світових інституцій.

В той же час знаходячись у суперечливому глобалізованому світі Україні необхідно мати свою чітку позицію як в зовнішніх економічних відносинах так і внутрішніх перетвореннях, що матиме адекватні зовнішнім викликам заходи протистояння та забезпечення позитивного розвитку економіки.

Адже прагнення України - створення соціально-орієнтованого ринкового господарства слід розглядати в контексті глобальних економічних і політичних інтересів суспільства. Слід також врахувати, що в силу геополітичної і гео економічної ситуації, що склалася, Україну світова спільнота характеризує як європейську країну. Але всупереч діям деструктивних сил, різнобічністю поглядів політиків, суспільства Україна переживає великомасштабні економічні та соціальні труднощі. Такий розвиток подій вимагає досить прагматичної як зовнішньої так і внутрішньої економічної політики, яка була б, перш за все, спрямована на подолання внутрішніх соціально-

економічних проблем і з максимальним використанням потенційних переваг, які надає економічна співпраця з країнами світу і в першу чергу з країнами Євросоюзу.

Саме в рамках цих процесів Європейський Союз сьогодні пропонує соціальну архітектуру сучасного суспільства, а варіанти його розвитку в повній мірі відповідають викликам XXI століття. Ці країни виявили найбільшу стійкість до викликів глобальної економічної кризи. Основою антикризової політики цих країн стала інноваційна модель розвитку, оскільки від 70% до 85% приросту ВВП забезпечується новими знаннями, які знаходять своє втілення у виробничих технологіях та устаткуванні. Інновації є основою технологічних та економічних переваг, а також міжнародної конкурентоспроможності в обсязі експорту високотехнологічних товарів. В таких країнах як Ірландія він становить 42% від загального експорту країни, США – 30%, Фінляндії – 22%, країнах ЄС -15-20%, в Україні лише 1,2% [20].

В останні роки в Україні частка інноваційно-активних підприємств в загальній кількості промислових підприємств знизилась і становить 11,5% у 2010 р. проти 14,8% у 2000 р., а питома вага реалізованої інноваційної продукції в загальному обсязі промислової знизилась майже в два рази з 6,8% у 2000 р. до 3,8% у 2010 р. (табл. 1).

Таблиця 1 - Динаміка інноваційної привабливості промислових підприємств [21]

Рік	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Впроваджено нових технологічних процесів	у т.ч. маловідходні, ресурсозберігаючі	Освоєно виробництво інноваційних видів продукції, найменувань	з них нові види техніки	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %
2000	14,8	1403	430	15323	631	-
2001	14,3	1421	469	19484	610	6,8
2002	14,6	1142	430	22847	520	7,0
2003	11,5	1482	606	7416	710	5,6
2004	10,0	1727	645	3978	769	5,8
2005	8,2	1808	690	3152	657	6,5
2006	10,0	1145	424	2408	786	6,7
2007	11,5	1419	634	2526	881	6,7
2008	10,8	1647	680	2446	758	5,9
2009	10,7	1893	753	2685	641	4,8
2010	11,5	2043	479	2408	663	3,8

Це свідчить про те, що активність вітчизняних промислових підприємств надто низька. Україна поступово втрачає свої конкурентні переваги перш за все з причин зносу основних фондів, що перевищив 60%, а на транспорті майже 80%, тоді як щорічне їх відновлення становить лише 5%. До цього слід додати високу енергоємність ВВП, яка в 2-3 рази перевищує середній рівень енергоємності розвинених країн світу [22].

Низька інноваційна активність підприємств викликана відсутністю ефективної державної політики, яка б стимулювала національних товаровиробників здійснювати технологічну модернізацію. За останні роки на науку і науково-технічні роботи державою витрачалося лише 1,2% ВВП, з них із держбюджету – всього 0,4%. Що стосується промисловості, то цей показник сягає лише – 0,56 і 0,08% [23]. А незначна частка України у світовому потенціалі технологічних та інтелектуальних здобутків, лише 0,4%, не спонукає іноземних виробників до їх трансферту.

В той час як світова технологічна структура економіки активно розвивається українська занепадає, знижується рівень науково-технічного потенціалу, звужується частка високотехнологічних укладів, триває масштабне вивезення капіталу з країни,

національна економіка втрачає здатність до самовідтворення. Внаслідок цього українське національне господарство стає сировинним додатком в системі світового господарства втрачаючи при цьому свою конкурентоздатність.

Про недосконалу інноваційну політику свідчить і структура інвестицій в основний капітал промисловості країни: 2,3% впроваджується на підприємствах з технологіями п'ятого технологічного укладу; 49,4% - четвертого і 48,3% третього [24].

До цього слід додати, що домінуюча частка робітників промислових підприємств (51%) працюють на підприємствах четвертого технологічного укладу; суттєва (44%) – на підприємствах третього технологічного укладу; і тільки 5% робітників реалізують технології п'ятого технологічного укладу. Звісно, що така промислова інфраструктура не відповідає сучасному економічному розвитку.

Підтвердженням цьому є те, що індексом глобальної конкурентоспроможності Україна погіршила свої позиції у 2009-2010 рр. порівняно з 2007-2008 рр. і опустилася на 9 сходинок (з 73 до 82) [25, 26].

Напередодні кризи частка сировинної продукції в структурі вітчизняної промисловості становила 70% проти 14,6% товарів інвестиційного призначення. Аналогічні співвідношення спостерігаються і в структурі товарного експорту. Якщо у 80-х роках у ньому домінувала продукція машинобудування – приблизно 37%, а частка чорної металургії була вдвічі меншою (18%), то в 2005-2008 роках вже спостерігалися прямо протилежні пропорції: машинобудування – 15%, чорна металургія – 40% [27].

Те, що Україна має продукцію з низькою доданою вартістю суттєво впливає на обмежений потенціал експорту і в кризових ситуаціях не витримує конкурентоспроможності. На фоні постіндустріального розвитку, де домінують 5-6 уклади, поглиблення сировинного виробництва вкрай небезпечно. Так, саме під час кризи 2008-2009 рр. експорт України скоротився на 40,7%, зокрема: чорних металів на 55,3%, виробів з чорних металів – 44,9%, енергетичних металів – 48,1%, добрив – 57,3%, продуктів хімічної промисловості на 57,1% [28]. В той же час країни Європейського Союзу мали стійкі позиції до кризової ситуації, а економіка Польщі навпаки мала зростання ВВП на 2,8%.

Розвиваючи конкурентоспроможну економіку, яка здатна протистояти глобальним викликам високо розвинуті країни із соціально-орієнтованою ринковою економікою активно підтримують розвиток малого та середнього бізнесу. Відомо, що саме малий і середній бізнес в розвинутих країнах створює до 60% ВВП (Великобританія – 50%, Німеччина - 50-53%, Франція – 55-62%, США – 50-52%), а головне забезпечує нові робочі місця та формування інноваційної економіки. В Україні він становить лише 10-12% від ВВП [29].

Такий стан свідчить про те, що інноваційно-конкурентоспроможний тип економічного розвитку тримає піраміду соціально-економічних потреб суспільства, віддзеркалює національний економічний розвиток та добробут суспільства. Негативний вплив світової фінансово-економічної кризи для національної економіки засвідчив насамперед посилення негативних деформацій, які накопичилися в результаті постійного відкладання внутрішніх системних економічних реформ. Прикро зізнаватись, що Україна, яка знаходилась у десятці країн за індексом розвитку людського потенціалу, втрачає свої позиції, і нині знаходиться на 69 місці.

В Україні хоча і намітились позитивні зрушення в посткризовій ситуації (зростання ВВП на 5%), але в повній мірі не забезпечує сучасну реалізацію розвитку національної економіки. Формування ринкових відносин поки що супроводжується низькою вартістю робочої сили. Не дивлячись на те, що за останні 10 років доходи населення України зросли майже в три рази, вона зберігає статус країни як однієї з



найбідніших країн Європи. Як свідчать соціологічні опитування найбільш бідними себе вважають 25,5% населення, малозабезпеченими – 67%, відносно бідними – 7,3%, середньо забезпеченими – 0,1%, дуже забезпеченими себе не вважає майже ніхто [30]

Відповідно до звіту Global Wealth 2010, за рівнем добробуту громадян Україна посіла передостаннє, 39-е місце, випередивши лише Молдову. Середній річний дохід громадянина України склав 2731 дол, що на 200 дол більше, ніж у Молдові. Заробітна плата становить лише 30% ВВП, тоді як в ЄС 60%.

Україна має один з найгірших у світі показників соціальної захищеності населення й посідає 100- те місце в цьому рейтингу за рівнем ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності за 2010 рік становив 6535 дол. США. В Польщі та Угорщині він становить відповідно 17803 та 17472 дол. США. Але розподіляється цей загальний дохід україн нерівномірно. Якщо в європейських державах співвідношення доходів найбільш бідних і найбагатших громадян становить 1:5,7, то в Україні, за даними ООН – 1:30. У нашій державі поширена бідність навіть серед працюючого населення, 79% домогосподарств, що належать до бідних мають працюючих громадян, в країнах ЄС цей показник становить 8,4%. Це свідчить про те, що в Україні наявність роботи ще не є гарантією достатку. У 2010 р. реальні доходи українців знизилися на 10%, а рівень бідності зріс на 0,4% - до 26,4% (12,5 млн. осіб), доходи нижчі за прожитковий мінімум отримують 23% міських і 38% сільських жителів України. За даними ООН сьогодні в Україні за межею бідності знаходяться 76% населення. Заощаджувати на продуктах змушені 11% українців (на 2% більше ніж наприкінці 2010 року). До речі витрати на харчування у сукупному доході сімей українців становлять майже 50%. Тоді як дані ООН, свідчать якщо ця стаття витрат становить 60% і більше, вона зараховується до бідних. Для порівняння: сьогодні в Німеччині сім'я витрачає на харчування 10% свого доходу, у Польщі – 25%.

Таке загрозливе співвідношення свідчить не просто про бідність більшості населення країни – воно спотворює психіку, породжує у «верхах» свавілля та беззаконня, а в «низах» - зневіру, втрату сенсу життя, заздрість, взаємну недовіру, стабільну депресію, агресивність [31].

Недарма у 40% працездатного населення ставлення до роботи у приватному секторі є негативним [32]. Такої ж позиції дотримується 60% населення щодо існуючої приватизації. Окрім усіх негараздів в Україні залишається вкрай низька тривалість життя населення. Нині очікувана тривалість життя громадян України становить: у чоловіків 63 роки, у жінок – 74 роки. Тоді як в країнах ЄС-27 в середньому у чоловіків 76,1, у жінок 82,2 роки. Скажімо в Польщі цей показник становить: для чоловіків – 71,5 роки, для жінок – 80,1 [33].

Глобальна економічна криза негативно вплинула не лише на економічний спад, вона порушила динамічність на ринку праці, а саме зростаючим безробіттям.

Особливо гострою, ця проблема стала з молодіжною зайнятістю. Сьогодні саме на молодь припадає майже 40% світового безробіття. За даними Євросоюзу, безробіття серед молодих людей в 2,4 разу вище, ніж серед дорослих категорій населення. Серед безробітних українців молоді більше у 2,3 рази. [34]. Якщо за період 2007 по 2009 роки серед дорослого населення країни безробіття зросло на два відсоткові пункти, то серед молоді – 4,9 відсоткового пункту.

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції не тільки призводить до безробіття населення, а й спонукає до трудової міграції та погіршення демографічного стану в країні. Нині кожен п'ятий працездатний українець працює за кордоном. Це перевищує загальносвітову норму в шестеро. За різними даними на сьогодні кількість українських працівників за кордоном складає 6-7 млн. осіб. Таким чином, кожен п'ятий

повнолітній громадянин, або 20% від загальної їх кількості, знайшли роботу в іншій країні. Хоча загальносвітовою нормою вважається, коли ця цифра складає не більше 3% від працездатного населення. При цьому 2,5 млн. українців, які працюють за кордоном, мають вищу освіту. Більшість із них працюють не за фахом, але кожен третій українець має бажання емігрувати за першої нагоди. За таких умов першочерговими є завдання пов'язані з державною політикою розвитку внутрішнього виробництва. Як свідчить світовий досвід, що можливість динамічного та успішного розвитку ринкової економіки значною мірою обумовлена ефективністю функціонування та розвитку внутрішнього ринку. Однак внутрішній ринок в Україні споживає тільки 40% ВВП, тоді як ринок Польщі у до кризовому 2007 році – 59,2%, Росії – 69,6%, Туреччини – 78,1%. Обсяги внутрішнього ринку України за параметрами доданої вартості оцінювалися у 2010 році в 67 млрд. дол. США, тоді як у Чехії з 11-мільйонним населенням у 115 млрд., а у Польщі – 277 млрд. дол. США [35]. До цього слід додати, що 60% економіки залежить від кон'юнктури світового ринку, а під час криз це вкрай небезпечно.

Разом з тим сьогодні більшість країн світу як і Україна оговтуються від глобальної кризи, а можливо і готуються до іншої. Дані 2010 року свідчать, що посткризове відновлення світової економіки складає близько 4%, а обсяг торгівлі зріс на 12,4%. Таке зростання відбулося завдяки масштабним заходам урядів провідних країн світу, підтримки міжнародних фінансових організацій та стабілізації національних економік. При цьому слід відзначити відновлення економічного зростання і України.

Обсяг експорту товарів та послуг України за 2010р. становив 63067,1 млн.дол. США, імпорту – 66180,2 млн.дол. Порівняно з 2009р. експорт збільшився на 27,9%, а імпорт – на 30,8%. Негативне сальдо зовнішньоторговельного балансу становило 3113,1 млн.дол. (за 2009р. – також негативне 1312,6 млн.дол.).

У 2010р. обсяги експорту та імпорту товарів України становили відповідно 51430,5 млн.дол. США та 60739,9 млн.дол. і збільшились порівняно з 2009р. на 29,6% та на 33,7%. Від'ємне сальдо зовнішньої торгівлі товарами становило 9309,4 млн.дол. (за 2009р. також від'ємне – 5737,4 млн.дол.). На формування від'ємного сальдо вплинули окремі товарні групи: енергетичні матеріали, нафта та продукти її перегонки (–15941,3 млн.дол.), наземні транспортні засоби, крім залізничних (–2780 млн.дол.), та полімерні матеріали, пластмаси (–2355,1 млн.дол.) [21].

Необхідно також наголосити, що завдяки зростанню цін на основні види вітчизняної металопродукції відбулося збільшення обсягів виробництва експортоорієнтованих галузей (металургії, машинобудування, хімічної та нафтохімічної промисловості).

Але слід врахувати, що світовий розвиток економіки змінює свій вектор на скорочення світового споживання, яке за попередніми оцінками може знизитись в півтора-три рази. Разом з тим більш відчутним є вектор глобальної екологізації, внаслідок чого прискореними темпами будуть залучатися екологічні технології, переробка відходів і ефективне використання енергії. Одним із наслідків такого розвитку стане скорочення сировинних ринків і збільшення екологічно чистих технологій. Це в свою чергу спричинить загострення конкуренції на сировинних ринках і може негативно вплинути на експорті можливості вітчизняної економіки. Навіть якщо прогноз динамічного розвитку «екологічних» технологій не виправдається, скорочення сировинних ринків спровокує уповільнення світової економіки. Зокрема, за прогнозами Світового банку, вже в нинішньому році світова економіка зросте лише на 3,2% (тоді як цей показник у 2010 році становив 3,8%), а до

2013 року її зростання уповільниться до 2,7% [15]. Для України такий прогноз є вкрай загрозливим враховуючи вище вказаний експортний потенціал.

Зважаючи на те, що зростання і досі відбувається за рахунок металургійного комплексу, частка якого в структурі промислового виробництва становить майже 25%, а в структурі експорту близько 40%, то ці прогнози є досить тривожним. До цього слід додати, що ця галузь відноситься до основних галузей промисловості України. За 2010 рік обсяг реалізованої продукції становить 200216,6 млн. грн. або 18,8% від загального обсягу реалізованої промислової продукції [21]. Це створить не тільки економічний спад, а й зростання рівня безробіття та підвищить соціальну напругу в суспільстві країни. А у разі глобальних викликів чи загроз ця галузь стане знову особливо вразливою.

**Висновки.** Світова економічна криза чітко зазначила негативні наслідки глобалізації економіки та її можливі ризики. В той же час всесвітня інтеграція і уніфікація має і позитивні результати. Це в першу чергу стосується тих країн економічні системи яких володіють достатньою інноваційністю, високою конкурентоспроможністю як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках.

Безумовно, виходячи з найбільш актуальних проблем глобалізації економіка України у порівнянні з іншими країнами світу у більшості випадків не була готова до глобальних викликів. Про це свідчать низькі рейтингові показники економічного розвитку та соціальні стандарти добробуту населення. А існуючі ризики свідчать про наявність існування внутрішніх і зовнішніх диспропорцій і суперечностей, які вимагають розвитку постіндустріальної економічної політики. Разом з тим, для створення «розумної» економіки, що ґрунтується на знаннях, інтелекті і нових компетенціях, необхідно вирішити як мінімум чотири основних стратегічних завдання.

По-перше, диверсифікувати переважно сировинну економіку, модернізуючи при цьому прискореними темпами її реальний сектор. По-друге, здійснити прискорений перехід на модель інноваційного розвитку. Особливо важливо, щоб в авангарді нової технологічної революції знаходився базисний для економіки машинобудівний комплекс. По-третє, створити національну інноваційну систему, що включає генерації нових знань, компетенції і інновації, а також інфраструктуру, що забезпечує швидке впровадження інновацій в серійне виробництво. Насамкінець, по-четверте, сформувати нове інженерно-технічне і робітниче покоління, здатне забезпечити інноваційний розвиток української економіки.

## Список літератури

1. Білорус О.Г. Економічна система глобалізму: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 360 с.
2. Лук'яненко Д.Г. Глобальна економічна інтеграція: Монографія. – К.: ТОВ «Національний підручник», 2008. – 220 с.
3. Кальченко Т.В. Глобальна економіка: методологія системних досліджень: Монографія. – К.: КНЕУ, 2006. – 248 с.
4. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації / Я.А. Жаліло, Я.В. Базилук, Я.В. Белінська та ін.; за ред. Я.А. Жаліло.- К.: НІСД, 2005. – 388 с.
5. Луцишин З.О. Трансформація світової фінансової системи в умовах глобалізації. – К.: Видавничий центр «Друк», 2002. – 320 с.
6. Макогон Ю.В. Глобализация и Украина в мировой экономике: учебник/ Ю.В. Макогон, Т.В. Орехова. – Донецьк: ДонНУ, 2006. – 478 с.
7. Національні економіки в глобальному конкурентному середовищі / Ю.М. Пахомов, Д.Г. Лук'яненко, Б.В. Губський. – К.: Україна, 1997. – 237 с.
8. Новицький В. Національні інтереси України в контексті цивілізаційних детермінант і економічної глобалізації / В. Новицький // Економіка України. - 2003. - №7. – С. 12-18
9. Павленко Ю. Глобалізація та цивілізаційні зрушення сьогодення // Міжнародна економічна політика. – 2005. – Вип. 2 (1). – С. 69-102

10. Сіденко С. Соціально-економічний вимір сучасної глобалізації // Міжнародна економічна політика. – 2004. - №1. – С. 54-75
11. Соколенко С.І. Глобалізація і економіка України. – К. ЛОГОС, 1999. – 568 с.
12. Філіпенко А.С. Глобальні форми економічного розвитку: історія і сучасність. – К.: Знання, 2007
13. Чужиков В.І. Глобальна регіоналістика: історія та сучасна методологія: Монографія. – К.: КНЕУ, 2008.–272с.
14. Фомін С. Глобалізація та її наслідки для країни // Політика і час. – 2001. - №7.-С. 62-73
15. [www.worldbank.gov.ua](http://www.worldbank.gov.ua)
16. ЄВР. Бюлетень, №3, Березень, 2010 – С.3
17. <http://i-soc.com.ua/institute/news.php>
18. Енергетична небезпека України. Спецпроект //Український тиждень. -№29. – 15-21.07.2011. – С.62
19. Руссо Ж. Ж. Об общественном договоре. Трактаты. – М., 1998. – 416 с.
20. Денисенко М.П., Воронкова Т.Є. Активізація інноваційної діяльності промислових підприємств // Проблеми науки. - №2/2011. – С. 16-17
21. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
22. The Heritage Foundation&the Wall Street Journal – <http://dengi.ua/news>
23. Ключев А. Майбутнє України: глобальні виклики та можливості // Дзеркало тижня. - №35 від 01.10.2011.–С.8
24. Тумакова С.В. Державне регулювання ринку робочої сили: економічний механізм та напрями розвитку. –автореферат дис. д.е.н. – Запоріжжя, 2011. – 40 с.
25. The Global Competitiveness Report 2009-2010. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.weforum.org/documents/GC09/index.html>
26. The Global Competitiveness Report 2010-2011. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Global%20Competitiveness%20Report/index.htm>
27. Кораблін С. Україна постіндустріальна / Дзеркало тижня. - №4 від 05.02.2010. – С. 7
28. <http://www.bank.ua>
29. <http://www.pravda.com.ua/columns/2010/11/24/5606933/>
30. Золотарев А. Народный приговор / Тижневик фокус. – 24.06.2011 р. – С 20
31. Чупрій Л. Нова хвиля кризи в Україні: можливі загрози / Економічний часопис – XXI століття - №9-10, 2009. – С. 13
32. Коментарі - №3.- 2010.- С. 16
33. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/globalisation/indicators>
34. В. Надрага «Як працевлаштувати «Втрачене покоління»?/Дзеркало тижня. №30.27.07.2011р.- С.4
35. Гальчинський А. Неспроможність влади сформулювати конструктивну стратегію перетворень зумовлює її безперспективність /Дзеркало тижня №32 від 10.09.2011. – С. 7

*И. Мыценко*

#### **Глобальные вызовы и трансформация геоэкономической политики Украины**

Исследованы особенности влияния глобальных процессов на экономику стран мира и в частности Украины. Раскрыты основные принципы экономической политики Европейского Союза. Обоснованно наиболее действенные направления, которые определяют развитие экономики Украины в посткризисный период.

*I. Mytsenko*

#### **The global challenges and the Ukrainian geoeconomical policy transformation**

The peculiarities of influence of the globalization processes on the world economics and Ukrainian economics, in particular, are analyzed in the article. The basic principles of the economical politics of the European Union are revealed. The most effective destinations, which determine the development of Ukraine in the post-crisis period, are proposed and motivated.

Одержано 14.10.11

УДК 37.018:316.422

**О.А. Комарова, доц., д-р екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Пріоритетні напрямки удосконалення державної освітньої політики

В статті обґрунтовано вихідні положення сучасної освітньої парадигми. Визначено такі принципи побудови ефективної державної освітньої політики як системний підхід, правило субоптимізації, правило явищ з малою імовірністю. Сформульовано стратегічні, оперативні та трансформаційні напрямки державної освітньої політики.

**освітній потенціал, парадигма освіти, державна освітня політика, безперервна освіта, гуманізація освіти, системний підхід**

Особливість сучасних перемін у відтворенні освітнього потенціалу суспільства в Україні полягає в тому, що вони відбуваються в умовах радикальних економічних і політичних реформ. Вимогою сьогодення є відтворення освітнього потенціалу нової якості, який би став запорукою суспільного прогресу, неодмінною умовою подолання кризових явищ, гарантом розвитку інтелектуального потенціалу держави, рушійною силою розвитку культури. Визначення передумов і механізму забезпечення такого освітнього потенціалу передбачає осмислення сутності нової парадигми освіти.

Нова парадигма освіти повинна враховувати:

- по-перше, високий динамізм соціально-економічних явищ і процесів у світовому співтоваристві, і нашій державі зокрема: посилення демократичних тенденцій, підвищення ролі людини, піднесення значущості загальнолюдських цінностей та норм, зростання екологічної небезпеки тощо;
- по-друге, інтелектуалізацію праці та зростання потреби у високоосвічених фахівцях: якщо раніше трудові функції зводились до виконання конкретних завдань на підставі дотримання черговості виконання операцій, то сьогодні внаслідок інформатизації всіх сфер життєдіяльності суспільства зростає інформаційна наповнюваність праці, постає необхідність пошуку і вибору інформації з різноманітних типів джерел, збільшується частка розумових функцій. Отже, спостерігається інтелектуалізація трудової діяльності працівників, наповнення змісту праці все більш складними трудовими функціями, що вимагають високого освітньо-кваліфікаційного рівня. Крім того, за таких умов зростає необхідність наявності у працівника не просто кваліфікації, а компетентності, тобто суми навичок, якими володіє особистість відповідно до наявного освітньо-кваліфікаційного рівня, в поєднанні з характеристиками соціальної поведінки (здатністю до співпраці), ініціативністю, відповідальністю;
- по-третє, необхідність виховання нової формації фахівців, які б за своїм освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем відповідали вимогам глобального інформаційно-освітнього середовища. Адже при переході індустріальних та аграрних форм життєдіяльності до інформаційних основним ресурсом стає інформація, а процеси генерування та розповсюдження знань стають ключовими та здійснюються за допомогою передових інформаційних технологій.

Вивченню проблем формування нової парадигми освіти та підвищення ефективності державної освітньої політики присвячені праці таких науковців, як Ю. Бажал, О. Величко, В. Геєць, А. Дабагян, І. Демченко, Е. Дніпров, О. Грішнова, В. Журавський, І. Зиятдинова, І. Зязюн, М. Каргилова, М. Карлін, К. Колін, Д. Константиновський, В. Кученко, Г. Ляшенко, С. Львовичкін, А. Михайліченко, Л. Федулова та інші. Зазначені автори розглядають проблеми вдосконалення державної освітньої політики відокремлено на рівні дошкільної, загальної середньої, професійно-технічної та вищої освіти. Водночас відсутній системний підхід до розробки пріоритетних напрямків державної освітньої політики.

В зв'язку з цим метою даної статті є визначення сучасних принципів побудови державної освітньої політики та розробка її стратегічних, оперативних і трансформаційних напрямків.

Логіка реального перетворення парадигми освіти полягає у підході до тих, хто навчається не як до об'єктів учбово-виховних впливів, а як до активних суб'єктів освітнього процесу. Протягом тривалого часу заперечувався та ігнорувався феномен індивідуального в суспільному розвитку. Проте саме завдяки самореалізації кожної окремої людини з притаманними їй індивідуальними якостями, здібностями, нахилами, духовними силами забезпечується суспільний прогрес. Адже людина, створюючи та впроваджуючи нові засоби виробництва, перетворює їх в елементи продуктивних сил і, таким чином, виступає джерелом розвитку останніх.

Зміна ролі людини в суспільному розвитку обумовлює необхідність пошуку нових підходів до відтворення її освітнього потенціалу. Нова ідея освіти повинна виходити не стільки з орієнтації підготовки молодшої людини до життя шляхом її озброєння знаннями, вміннями, навичками, скільки з орієнтації на прищеплення особистості прагнення до нових знань, опанування світу, творчої самореалізації, готовності до інноваційної діяльності.

Отже, постає нагальна потреба переходу традиційної парадигми освіти до особистісної, яка б орієнтувалась на особистість як найвищу цінність, створювала умови для розвитку її здібностей та творчого потенціалу, сприяла повній особистісній самореалізації. Перехід до особистісної парадигми є цілком закономірним в умовах становлення інформаційного суспільства, основною вимогою якого є розуміння особистісного розвитку у сукупності його освітньої та творчої складової як першооснови інноваційної економіки, джерела конкурентоспроможності індивідів, організацій і держави та, відповідно економічного зростання.

Невід'ємною рисою нової парадигми освіти має стати створення її випереджаючої моделі, що обумовлено необхідністю формування принципово нового бачення світу в тих, хто навчається, прищеплення їм в процесі навчання розуміння особистої відповідальності за долю людства. Французький соціолог Е. Морен у зв'язку з цим зазначив: "Ми потребуємо в демократії розуму, а не демократії суспільства масового споживання. Але демократія розуму потребує зміни менталітету, який би зробив можливим кваліфіковане прийняття рішень громадянами за глобальними проблемами. Звідси потреба в радикальній реформі освіти, яка б зробила можливим не тільки аналіз, але й взаємоузгодження знань" [1, с. 47]. Дослідники випереджаючої освіти підкреслюють, що в майбутньому свідомість у суттєвій своїй частині повинна випереджати буття, спрямовувати його за раціональною траєкторією виживання. При цьому трансформація свідомості має супроводжуватись відповідною трансформацією суспільних інститутів науки як діяльності по виробництву знань та освіти як діяльності по їх трансляції та засвоєнню [2, с. 92]. За таких умов постає питання про охоплення освітою всього населення планети, а не тільки окремо взятої держави: лише

усвідомлення та підтримка широкими верствами населення актуальності ідеї виживання сучасної цивілізації може запобігти екоомніциду, тобто гибелі людства через екологічні катастрофи. Крім того, розвиток випереджаючої освіти є актуальним з точки зору забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційної структури робочої сили потребам економіки та підвищення конкурентоспроможності та мобільності випускників навчальних закладів.

Крім того, нова парадигма освіти має орієнтуватися на вирішення глобальних проблем людства, що обумовлено глобалізацією освітньої сфери. Однак остання пов'язана й з загальносвітовою тенденцією щодо формування єдиного економічного, політичного та культурного простору, тобто світового товариства. Таким чином, вітчизняна модель освіти має прагнути до інтеграції в сучасну "цивілізацію знань".

Своєчасність переходу традиційної вітчизняної парадигми освіти до особистісно-орієнтованої, випереджальної, глобальної обумовлюється наявністю таких "симптомів", якісних змін, що назрівають у соціальному інституті освіти:

- зростання невідповідності результатів діяльності освітньої системи, тобто освічених випускників навчальних закладів, вимогам виробництва до якості та професійно-кваліфікаційної структури кадрів;
- незадоволення існуючою системою освіти з боку суспільства, руйнація уявлень про освіту як джерело суспільних перетворень, гарант національної безпеки та зайнятості внаслідок наявності великих втрат освітнього потенціалу населення через безробіття;
- підвищення частки осіб, які здобувають освіту через неформальну та інформальну форми навчання внаслідок недовіри до відповідності формальної освіти суспільним потребам;
- зниження престижності праці педагога внаслідок знецінення його праці, трансформації ціннісних орієнтацій молоді.

До зазначених симптомів доцільно додати наступні негативні риси вітчизняної системи освіти, що гальмують прогресивний розвиток освітнього потенціалу суспільства:

- втрата престижності освіти через відсутність соціального замовлення на освіченість; звужене розуміння освіти – тільки як суми знань, що набуває особистість у процесі освітньої діяльності;
- послаблення зв'язку освіти з культурою, втрата її культурологічних функцій;
- невідповідність освітньо-професійного рівня фахівців, що готуються професійними ланками освітньої галузі, реальним вимогам ринку праці;
- втрата зв'язку освіти з наукою та зниження внаслідок цього інноваційного потенціалу освіти;
- відсутність прямого зв'язку між обсягами підготовки фахівців та потребами галузей економіки;
- втрата органічного зв'язку освіти та науки, що унеможлиблює модернізацію освіти на засадах фундаменталізації навчання.

Крім того, у вітчизняній освіті нагромадилась велика кількість суперечностей, що характеризують її сучасний стан, зокрема:

- між зростаючими потребами суспільства щодо якості освіти та станом і ресурсними можливостями освіти;
- між потребами у підвищенні фундаменталізації освіти та поглибленням спеціалізації;

- між потребами в гуманізації освіти та скороченням навчального часу, що відводиться на вивчення дисциплін гуманітарного циклу;
- між прискореними темпами розвитку науки і техніки, появою нових галузей знань та інерційністю вітчизняної системи освіти щодо впровадження нових напрямків підготовки та оновлення вже існуючих відповідно з останніми досягненнями науково-технічного прогресу;
- між пануючим знаннєвим підходом до навчання та об'єктивною потребою суспільства в підготовці особистостей з проблемним типом мислення, креативними компетентностями, розвинутим інтелектом;
- між зростаючими вимогами до якісних характеристик випускників навчальних закладів та низькою мотивацією учнів (студентів) до успішного навчання, глибокого опанування обраною спеціальністю.

Основними причинами наявності перелічених проблем і суперечностей у вітчизняній системі освіти є:

- споживче відношення до освіти з боку держави та роботодавців; існування освітньої сфери як відокремленої галузі економіки, яка так і не набула пріоритетного значення;
- відсутність механізмів належного довгострокового фінансування, матеріально-технічного та інформаційного забезпечення освітньої галузі;
- недостатня увага до інтелектуальної праці, визнання її значущості в соціально-економічному та науково-технічному розвитку держави;
- руйнування старих механізмів регулювання обсягів підготовки фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до поточних і перспективних потреб економіки та відсутність нових механізмів;
- недосконалість патентного захисту вітчизняних досягнень в області освіти і науки, захисту інтелектуальної власності;
- відсутність спеціальних фондів підтримки освітньої галузі, створених за рахунок меценатів;
- нерозвиненість системи державного кредитування громадян, які бажають здобути вищу освіту.

Подолання кризових явищ у вітчизняній системі освіти, а відповідно й перспективи відтворення освітнього потенціалу суспільства залежать від вироблення ефективної стратегії державної політики в освітній сфері. Сьогодні, як ніколи раніше, має підвищитись роль держави у створенні передумов для розвитку освітнього потенціалу суспільства. Держава повинна подбати про запровадження якісно нових за структурою та змістом методів впливу на освітню галузь, які б дозволили закладам освіти найшвидше адаптуватись до вимог ринкової економіки та інформатизації суспільства. Тільки виважена державна політика може врахувати загальнонаціональні інтереси в освітній сфері.

Державна освітня політика має орієнтуватись на такі цілі:

- пошук нових організаційних, правових, соціально-економічних підходів, що дозволять здійснити якісні перетворення в освітній сфері, забезпечити її ефективне функціонування в інтересах розвитку, збереження та нагромадження освітнього потенціалу суспільства;
- врахування поточних і перспективних потреб ринкової економіки при підготовці кваліфікованих робітників і фахівців;
- задоволення потреб населення в одержанні освітніх послуг;



- надання рівних можливостей в набутті освіти будь-якого рівня всім соціальним верствам населення.

Характерними рисами сучасної державної освітньої політики мають стати:

- орієнтація на формування якісно нової професійно-кваліфікаційної структури кадрів, яка відповідає вимогам сучасного виробництва, та на широку варіативність навчання при підготовці фахівців;

- об'єктивність перетворень в освітній галузі, концептуальна спрямованість на досягнення конкретних практичних результатів, посилення зв'язку освіти з галузями економіки та ситуацією на ринку праці;

- науковий підхід до розробки заходів щодо покращення якісних і кількісних показників функціонування освітньої галузі, що ґрунтуються на ретельному аналізі передового вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Вихідними принципами побудови ефективної державної освітньої політики повинні стати: системний підхід, правило субоптимізації та правило явищ з малою імовірністю.

Системний підхід передбачає розгляд будь-якого об'єкту як цілісної системи, що складається з взаємопов'язаних компонентів. Основними положеннями системного підходу щодо управління освітою є:

- освітня сфера утворює єдиний освітній простір в межах держави, елементи якого взаємопов'язані прямими та опосередкованими зв'язками;

- освітній простір, будучи залежним від економічних, правових, культурних, політичних та науково-технічних чинників впливу, є складовою відповідно економічного, правового, культурного, політичного та науково-технічного просторів;

- зміна одного з елементів освітньої сфери як системи призводить до змін у всій системі, тобто система має життєвий цикл та має бути готовою до можливих перетворень;

- управління освітньою сферою як системою вимагає орієнтації суб'єктів управління на загальнонаукові методи пізнання: індукція та дедукція, абстрагування, аналіз і синтез, моделювання;

Системний підхід дозволяє синтезувати досягнення різних галузей науки (педагогіки, соціології, культурології та ін.) з метою їх використання при проведенні державної освітньої політики. Таким чином, системний підхід являє собою цілісний, інтегративний комплекс заходів щодо організації, регулювання та управління освітою.

Правило субоптимізації передбачає, що заходи по оптимізації однієї чи декількох підсистем метасистеми не забезпечують досягнення нової якості останньої. Крім того, оптимізація всієї системи можлива тільки за умови узгодження заходів оптимізації у всіх її складових. Це означає, що, наприклад, проведення заходів щодо вдосконалення лише дошкільної ланки освіти не призведе до відповідного вдосконалення всієї системи освіти.

Правило явищ з малою імовірністю вимагає, щоб система була розрахована на вирішення проблем і ситуацій, які мають велику імовірність існування. Інакше система буде громіздкою, ускладненою, несприйнятливою до управлінського впливу.

Виходячи з вище зазначених проблем і суперечностей, що характеризують вітчизняну систему освіти, державна освітня політика має реалізовуватися відповідно до наступних принципів:

- надання освіти пріоритетного розвитку як галузі економіки, що забезпечує сталий розвиток держави;

- збереження вітчизняних освітніх традицій з урахуванням останніх наукових досягнень і міжнародного досвіду;

- практична орієнтація напрямків, заходів і зусиль щодо вдосконалення освіти відповідно до наявних у розпорядженні держави ресурсів;
- створення стабільних економічних умов функціонування освітньої галузі за рахунок подолання “залишкового” принципу її фінансування, що передбачає поєднання та диверсифікацію бюджетних і позабюджетних джерел фінансування;
- втілення в практику освітньої політики з “людським обличчям”, тобто поєднання її гуманістичного характеру та змісту, що сприятиме більш швидкому переходу до особистісно-орієнтованої парадигми освіти;
- забезпечення гласності заходів щодо вдосконалення освіти, врахування суспільної думки щодо їх впровадження.

Згідно цих принципів до основних пріоритетів державної освітньої політики можна віднести: забезпечення рівних можливостей громадянам щодо одержання освіти; розробка та впровадження організаційних, нормативно-правових і соціально-економічних заходів щодо підвищення мобільності та гнучкості освітніх закладів в умовах ринкових перетворень; докорінне вдосконалення системи фінансування освіти; створення системи адресної економічної підтримки обдарованої та талановитої молоді; вдосконалення механізму забезпечення зайнятості випускників навчальних закладів.

З визначених принципів і пріоритетів державної освітньої політики витікають основні її напрямки. Пріоритетні напрямки державної освітньої політики можна згрупувати в три блока: стратегічні, оперативні та трансформаційні напрямки.

Стратегічні напрямки спрямовані на вирішення крупномасштабних довгострокових завдань державної освітньої політики, визначають її загальні пріоритети виходячи з конкретних умов даного етапу розвитку освітньої галузі та суспільства загалом. Головними стратегічними напрямками є:

1. Інтеграція вітчизняної освіти в міжнародний освітній простір.
2. Перехід традиційної парадигми освіти до віртуально-дистанційної.
3. Підвищення якості навчання шляхом розробки та впровадження науково обґрунтованих освітніх стандартів.
4. Вирішення проблем забезпечення зайнятості випускників навчальних закладів.

Оперативні напрямки державної освітньої політики спрямовані на подолання найбільш актуальних проблем сьогодення в сфері освіти, що потребують термінового (в короткостроковий період) вирішення та вимагають якісних перетворень певних аспектів освітньої політики. До таких напрямків доцільно віднести:

1. Формування безперервної ступеневої системи освіти, метою якої є прищеплення кожній особистості потреби в знаннях, уміння постійно підвищувати свій освітньо-професійний рівень.
2. Надання вільного доступу, тобто однакових можливостей щодо одержання освіти всім громадянам.
3. Реформування системи фінансового забезпечення освітньої галузі.

Трансформаційні напрямки державної освітньої політики спрямовані на здійснення якісних перетворень у змісті навчання, пошук нових методик і технологій навчання. Основними трансформаційними напрямками є:

1. Оновлення змісту навчання, тобто проведення послідовних заходів щодо приведення учбового процесу в його найкращий (оптимальний) стан. В цьому напрямку доцільно виокремити два піднапрямки:
  - 1.1. Модернізація учбового процесу – його наближення до сучасних вимог, що ставляться суспільством і державою.

1.2. Інтенсифікація учбового процесу – створення раціонального режиму навчання, що забезпечує високу його ефективність.

2. Гуманізація та гуманітаризація навчання, тобто спрямування учбово-виховних процесів на гармонійний розвиток особистості.

3. Перехід до особистісно-орієнтованої парадигми освіти: зміна напрямку учбово-виховних процесів від тріади викладач – підручник – учень до тріади учень – підручник – викладач.

Передумовами реалізації стратегічних, оперативних і трансформаційних напрямків державної освітньої політики є:

- реалізація функцій держави як основного гаранту забезпечення формування освітнього потенціалу суспільства має здійснюватись через органічне сполучення економічних та адміністративних важелів регулювання, законодавчо-правових норм, фінансової, бюджетної, соціальної та освітньої політики;

- ідеологія державного управління та втручання в освітню сферу має ґрунтуватись на забезпеченні сприятливих умов для формування освітнього потенціалу суспільства на основі залучення стимулюючої функції держави;

- забезпечення освітньої сфери такою нормативно-правовою базою, яка відповідає об'єктивним вимогам конкретного етапу історичного розвитку та складає інституційну систему освітньої галузі, що сприяє упорядкуванню процесів відтворення освітнього потенціалу суспільства, забезпечує високу якість освітніх послуг, їх диверсифікацію, розвиток конкуренції в сфері освіти;

- відповідність форм, методів, принципів державного регулювання освіти вимогам ринкової економіки.

Перспективи подальших досліджень полягають в обґрунтуванні змісту стратегічних, оперативних та трансформаційних напрямків державної освітньої політики.

## Список літератури

1. Образование и виртуальность – 2001 : Материалы V конф. Украинской ассоциации дистанционного образования / науч. ред. В. Г. Гребенюк – Х. ; Ялта : Укр. ассоциация дистанционного образования, 2001. – 362 с.
2. Вашекин Н. П. Ориентиры опережающего образования / Н. П. Вашекин, А. Д. Урсул // Социологические исследования. – 2000. – № 5. – С. 90-97.

*О. Комарова*

**Приоритетные направления усовершенствования государственной образовательной политики**

В статье обоснованы исходные положения современной образовательной парадигмы. Определены такие принципы построения эффективной образовательной политики как системный подход, правило субоптимизации, правило явлений с малой вероятностью. Сформулированы стратегические, оперативные и трансформационные направления государственной образовательной политики.

*О. Комарова*

**Priority directions of improvement of public educational policy**

Initial positions of modern educational paradigm are grounded in the article. Such principles of construction of effective educational policy as approach of the systems, rule of suboptimization, rule of the phenomena with small probability are certain. Strategic, operative and transformation directions of public educational policy are formulated.

Одержано 03.10.11

УДК 331.54

**В.В. Зайченко, доц., канд. наук. з держ. упр., А.В.Лаптева, здобувач**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Сучасний стан та напрями удосконалення системи професійно – технічної освіти в Україні

Стаття присвячена розгляду сучасного стану та напрямкам удосконалення системи професійно – технічної освіти в Україні. Проаналізовано певний стан та тенденції підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у системи професійно – технічної освіти. Запропоновано напрями удосконалення системи професійно – технічної освіти з метою поліпшення структури та якості підготовки робітничих кадрів у відповідності до потреб ринку праці.

**освіта, професійно – технічна освіта, робітничі кадри, професійно – технічні навчальні заклади, ринок праці, підготовка робітничих кадрів, кваліфіковані робітники, децентралізація професійно-технічної освіти, якість навчання і підготовки робітників**

Професійно – технічна освіта України має потужний інтелектуальний, творчий потенціал і відповідний досвід у системі підготовки кваліфікованих робітничих кадрів. Професійно – технічна освіта, яка органічно пов'язана із суспільним виробництвом і працює на відтворення робітничих кадрів країни наочно віддзеркалює соціально – економічний стан у галузях виробництва і сфері послуг.

За сучасних умов розвиток професійно – технічної освіти України у поєднанні з дефіцитом кваліфікованих робітників спонукають до розробки системи якісно нової підготовки робітничих кадрів з чітким визначенням завдань та пріоритетів, які б сприяли успішній взаємодії центральних та місцевих органів виконавчої влади, державної служби зайнятості, роботодавців, громадськості та навчальних закладів.

Про актуальність зазначеного питання, за прогнозами науковців, свідчить той факт, що за умов збереження сучасних тенденцій у 2015 році потреби промисловості у кваліфікованих робітничих кадрах у більшості регіонів України, задовольнятимуться лише на 30 – 37 відсотків.

Саме це зумовлює потребу докладного вивчення сучасного стану та напрямів удосконалення системи професійної – технічної освіти, що впливають на зміну структури підготовки робітничих кадрів на підставі чого, можливе розроблення науково обґрунтованої політики щодо регулювання та удосконалення системи професійно – технічної освіти в Україні.

У вітчизняній та зарубіжній економічній науці налічується велика кількість наукових праць, присвячених цим питанням: загальному стану професійної освіти на початку ХХІ сторіччя (А. Гуржий, В. Зайчук, Н. Ничкало, О. Щербак), історико – педагогічним аспектам підготовки кваліфікованих кадрів (О. Аніщенко, О. Коханко, І. Лікарчук, С. Нікітченко, Н. Падун), діагностиці, стану та розвитку педагогічної майстерності у професійних навчальних закладах (І. Зязюн, Т. Іванова, О. Панченко, М. Лещенко), забезпечення якісно нового кадрового потенціалу ПОН (О. Коваленко), теорії та практиці навчання, проблемам підготовки кадрів ПТНЗ (Р. Гуревич, В. Лозовецька, Л. Лук'янова, Н. Ткачова), загальному огляду історичного розвитку

зарубіжної освіти (І. Курляк), реаліям професійної підготовки в зарубіжних країнах у контексті інноваційних змін (Н. Абашкіна) тощо.

Водночас, теоретичні та практичні напрями забезпечення якості та структури підготовки кваліфікованих робітничих кадрів в професійно – технічних закладах не відповідають вимогам новітнього високотехнологічного обладнання на вітчизняних підприємствах, і залишаються недостатньо вивченими на сучасному етапі розвитку інноваційної економіки.

У зв'язку з цим, метою даної статі є удосконалення системи професійно – технічної освіти та формування сучасних механізмів, які будуть забезпечувати відповідність сфери підготовки кваліфікованих робітничих кадрів потребам сучасного ринку праці.

Професійно-технічна освіта України - є комплексом педагогічних і організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури [1].

Питання функціонування системи професійно – технічної освіти регламентуються відповідними законодавчими та нормативними актами. Серед яких, Закон України «Про освіту» від 23 травня 1991 року № 1060-ХІІ, Закон України «Про професійно – технічну освіту» від 10 лютого 1998 року № 103/98, постанова КМУ № 784 від 27.08.10 року «Про затвердження Порядку працевлаштування, випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням», розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 1723-р «Про схвалення Концепції Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015» [2].

Характеризуючи сучасний стан системи професійно – технічної освіти необхідно зазначити, щодо мережі державних навчальних закладів ПТО станом на 01.01.2010 року входить 976 навчальних закладів, з них до системи професійно – технічних навчальних закладів МОН України входить 874 навчальних закладів, а саме 477 професійних ліцеїв, 159 професійно – технічних училищ, 176 вищих професійних училищ, 62 центри професійно – технічної освіти.

У 2009 навчальному році загальний контингент учнів ПТНЗ становив 424,3 тис. осіб, в порівнянні з 2010 роком кількість учнів збільшилася і становила 433,5 тис. осіб, а в порівнянні з 1990 роком, загальна кількість зменшилася на 209,9 тис. осіб ( рис.1). Найвища чисельність підготовлених кваліфікованих робітничих кадрів становила 376,7 тис. осіб у 1990 році, в порівнянні з 2010 р. – 247,4 тис. осіб, тобто зменшився на 129,3 тис. осіб, таке зменшення пов'язане з зменшенням кількості закладів, в порівнянні 1990 р. – 1246 закладів, у 2010 р. – 976 ПТНЗ, і відповідно зменшенням кількості прийнятих учнів. Найбільш критичною ситуацією щодо випуску чисельності кваліфікованих робітничих кадрів вважається 2009 р.- 239,4 тис. осіб.

Протягом останнього часу спостерігалась тенденція щодо змін мережі училищ за галузевими спрямуванням, збільшувалась кількість навчальних закладів, що готують робітників для промисловості. Це є свідченням розвитку видів економічної діяльності та збільшенням попиту на робітників для сфери виробництва ( 312 училищ із контингентом 186 тис. осіб здійснює підготовку робітників для машинобудівної, металургійної, добувної галузей, транспорту та зв'язку). Позитивна динаміка розвитку цих галузей проглядається при формуванні контингенту учнів. Якщо у 2003р. чисельність учнів, які здобувають професії для промисловості, становила 130 тис. осіб, а у 2004 р. зменшилася до 121 тис., то у 2005 р. кількість учнів починає збільшуватися і

становить вже 128 тис., а у 2007 р. – 146 тис. осіб [4].

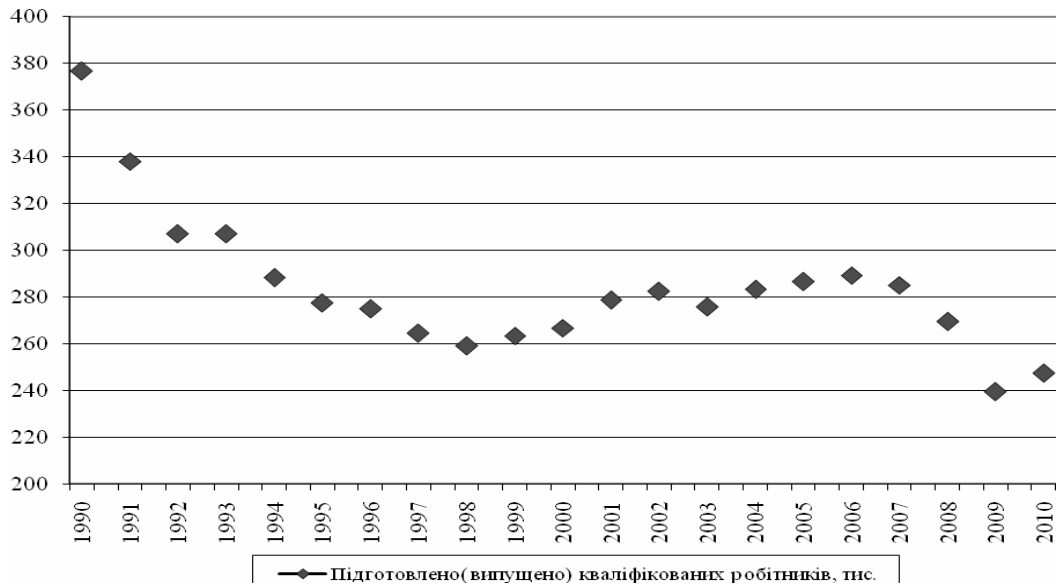


Рисунок 1- Динаміка підготовки кваліфікованих робітників у 1990 – 2010рр.

За галузевим спрямуванням підготовлено кваліфікованих робітників для промисловості у 2008 р. – 61,5 тис. осіб ( 23%); транспорту – 34, 0 тис. осіб ( 12,7%); зв'язку – 1,8 тис. осіб ( 0,7%); будівництва – 32,0 тис. осіб ( 11,9%); агропромислового комплексу – 25,4 тис. осіб. Сьогодні переважна більшість підприємств відчуває потребу в кваліфікованих робітниках за виробничими професіями, зокрема токарях, ковалях, ливарниках, термістах, слюсарях – інструментальниками, фрезерувальниками.

Це обумовлюється тим, що ринок освітніх послуг відстає від потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках, що свідчить про відсутність механізму взаємодії між ними.

Як правило, замовлення на підготовку робітничих кадрів здійснюється епізодично, без урахування запитів на перспективу та вікового цензу працівників. Унаслідок цього чимало випускників не можуть працевлаштуватися.

Проблема законодавчого вирішення питання щодо першого робочого місця випускника професійно – технічного навчального закладу досі не врегульована. За сучасних умов не розроблено механізм прогнозування потреби робітників на загальнодержавному та галузевих рівнях, що значно ускладнює визначення потреби у підготовці фахівців різного професійного спрямування, вдосконалення мережі навчальних закладів та їх перепрофілювання, спеціалізацією. Практично в державі не розраховуються реальні потреби: кого, скільки і якої кваліфікації необхідно готувати в професійно – технічних навчальних закладах для потреб нашої економіки. Не задіяні тут і ринкові механізми.

Характерно, що нині в країні існує певна кількість безробітного населення, тоді як виробництво потребує десятків тисяч кваліфікованих робітників, але високих розрядів, належного рівня підготовки.

Щодо обсягів замовлення на підготовку робітничих кадрів, потрібно зауважити, що вони повинні відповідати реальним потребам економіки країни, у першу чергу, для інноваційних галузей, а також забезпечувати умови для реалізації конституційного права громадян на безкоштовне здобуття професійно – технічної освіти.

Важливим чинником якості підготовки майбутнього фахівця також є видання підручників нового покоління, що відповідатимуть вимогам нових державних стандартів. За останні три роки видано 89 найменувань підручників та навчальних посібників загальним накладом понад 1,4 млн. примірників.

Внаслідок незадоволення потреб професійно – технічних навчальних закладів на розвиток, практично не здійснюється оновлення основних фондів, придбання сучасних засобів навчання та виробництва. До навчальних закладів практично не надходять нові верстати, сучасні інструменти на навчальне обладнання. Бракує сировини і матеріалів для організації навчальна – виробничого процесу, наближеного до сучасного виробництва. Понад 80% навчального обладнання та техніки використовується більш як 25 років, вони морально та фізично застарілі.

На якість підготовки робітничих кадрів великою мірою впливає неякісна організація виробничої практики учнів. Економічне становище підприємств не дає можливості проводити практику учнів в умовах реального виробництва. Особливо погіршився стан з організацією виробничого навчання та виробничої практики після прийняття змін до законодавства в частині обов'язкової оплати праці учнів, в період практики. Часто у підприємств не передбачені видатки таких коштів, а за законом вони не мають права не оплачувати роботу учнів. Тому такі колізії потребують негайного врегулювання.

Одним з напрямів підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників в умовах ПТНЗ передбачає розширення сфери використання інформаційних технологій. Протягом двох років до ПТНЗ поставлено 806 навчальних комп'ютерних комплексів, до складу яких входить 12,9 тис комп'ютерів. Одним із головних показників рівня комп'ютеризації – кількість учнів на один комп'ютер та ефективне застосування їх у навчально – виробничому процесі. На сьогодні станом на 01.01.2010 року для професійно – технічних навчальних закладів цей показник складає 15 учнів на один комп'ютер. Кількість ПТНЗ, підключених до мережі Інтернет – 831 ( 95%), що мають власні веб- сайти – 534 ( 61%).

Станом на початок 2010 року в навчальних закладах професійно – технічної освіти працює 57,1 тис. педагогічних працівників, з них 16,5 тис. викладачів ( 28,9%) та 22,1 тис. майстрів ( 38,7%). За результатами моніторингу якісного складу та вікового цензу педагогічних працівників училищ 68 %- мають освітній рівень бакалавра та магістра, 32% - освітній рівень молодшого спеціаліста. За останній рік кількість викладачів, які мають вищу кваліфікаційну категорію, збільшилася на 8% у порівнянні з 2006 роком, викладачів з педагогічним званням на 10 %, майстрів з педагогічним званням на 12%.

Підготовка робітничих кадрів здійснюється за 530 професіями. У державних професійно – технічних навчальних закладах випуск у 2010 році становив 247,3 тис. кваліфікованих робітничих кадрів. Професійна підготовка у 2010 році осіб, які мали повну загальну середню освіту - 94,1 тис., здобули професію із повною загальною середньою освітою – 84,0 тис., здобули професію без отримання загальної середньої освіти – 13,2 тис. осіб. Проходили професійне навчання незайняте населення – 16,1 тис., працівники підприємств – 30,6 тис. осіб.

За соціальним станом на 01.01 2010 р. навчаються в професійно – технічних закладах учні з малозабезпечених сімей - 26% ( 34681 тис. осіб), де мають одного з батьків – 48% ( 64185 осіб), сироти та діти, що залишилися без піклування батьків – 13,7% ( 18280 осіб), у сім'ях, де виникли несприятливі умови для виховання дітей – 8,6 % ( 11461 осіб) та осіб з фізичними та розумовими вадами – 3,7% ( 4963 осіб). За статтю на частку чоловічої статі припадає – 60% ( 233685 осіб), жіночої – 40% ( 155303

осіб).

У порівнянні можна відзначити позитивні тенденції збільшення відповідно з випуском робітничих кадрів у 2009 р. на 8 тис. осіб – 239,3 тис., і зменшенням у 2008 році на 22,3 тис. - 269 тис. осіб. Взагалі рівень підготовлених кваліфікованих робітничих кадрів істотно зменшується.

Із 239,3 тис. осіб, що закінчили ПТНЗ у 2009 працевлаштовані за професією 84,4%, із них 81,9 працевлаштовані ПТНЗ. Рівень задоволеності робочим місцем середній – 51,7%, високий – 39,0%. Рівень задоволеності отриманою професією високий – 59,6%, середній – 37,6%. Причини звільнення робітничих кадрів пов'язані із незадоволеною заробітної плати – 47%, незадоволення умовами праці – 16,3%, вступу до вищого навчального закладу – 19,6%. Серед побажань щодо покращення процесу навчання за отриманою професією залишаються покращення практичної підготовки – 39,7% та теоретичної підготовки – 22,1%.

Серед причин невідповідності до роботи на робочих місцях випускники (8,8%) називають: сімейні обставини – 27,3%, відсутність вакантних робочих місць - 17,6%, відсутність бажання працевлаштовуватися на роботу за професією – 11,6%, розчарування отриманою професією – 4,9%, відсутність пропозицій від ПТНЗ – 4,7%. З них зареєстровані в службі зайнятості 24,3% опитаних випускників, 75,7% - не зареєстровані. Такі дані отримані в результаті проведеного анкетування випускників ПТНЗ у 2010 року, число опитуваних становило – 67,9% випущених кваліфікованих кадрів [3].

Стосовно досвіду країн Європейського Союзу механізми удосконалення професійно – технічної освіти свідчать, що для досягнення результативності та ефективності системи професійно-технічної освіти необхідно проводити значну кількість досліджень стану та змін, що відбуваються на ринку праці. В результаті визначаються професії, які користуватимуться попитом роботодавців, а також професії, з яких кадрів підготовлено більше, ніж реально потребує ринок праці.

Для виправлення ситуації створюються відповідні структури та підрозділи, що системно займаються моніторингом та прогнозуванням щодо поточних та перспективних потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках і кваліфікаційних вимог до них з боку роботодавців.

Позитивним в цьому сенсі є досвід Фінляндії, де цим питанням опікуються на регіональному рівні органи управління освітою, науково-дослідні установи та безпосередньо навчальні заклади у співпраці із соціальними партнерами.

В реаліях сьогодення повноваження та відповідальність за розроблення навчальних планів та програм, які б враховували вимоги роботодавців до змісту навчання, доцільно було б передати регіонам та безпосередньо ПТНЗ. Важливим є також питання щодо проведення незалежної оцінки якості компетенції випускників ПТНЗ та інших категорій громадян, які набули таких компетенцій в процесі трудової діяльності чи шляхом неформальної освіти.

Сьогодні така практика існує в переважній більшості країн Європейського Союзу, й вона дає позитивні результати (наприклад, в Іспанії, Данії, Нідерландах). За таких умов робітничі кадри зацікавлені у постійному підвищенні своєї кваліфікації, набутої різними шляхами. Для реалізації такої моделі в Україні необхідно створити незалежні інституції сертифікації кваліфікацій.

Для покращення ефективності та розвитку професійно – технічної освіти в Україні необхідно вжити такі заходи:

- чітко визначити політику професійно – технічної освіти в умовах ринкових відносин, яка була б зорієнтована як на задоволення потреб особистості в професійно –



технічній освіті, так і забезпечення ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами;

- створити передумови для істотного підвищення професійної, соціальної та територіальної мобільності робочої сили шляхом їх відповідної професійно - освітньої підготовки, трансформування мережі професійно – технічних навчальних закладів відповідно до перспективних вимог економіки, розвитку професійно – технічного навчання персоналу на виробництві;

- вдосконалити та демократизувати форми управління професійно – технічною освітою, розвитку міжнародного співробітництва у цій галузі;

- подолати невідповідність матеріально – технічної бази переважної більшості професійно – технічних навчальних закладів науково – технічному і технологічному розвитку сучасних виробничих процесів;

- завершити розроблення державних стандартів нового покоління з усіх робітничих професій з урахуванням новітніх технологій та впровадження їх у навчально – виробничий процес; впровадження нового державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників з технологічно нових професій з широкою сферою застосування;

- забезпечити навчальні заклади підручниками та навчальними посібниками, розробленими відповідно до вимог державних стандартів професійно – технічної освіти;

- забезпечити заклади ПТНЗ висококваліфікованими педагогічними кадрами.

Потребує поліпшення і виховна робота з учнями ПТНЗ. Її головним напрямом слід вважати є створення умов для формування позитивної позиції особистості в процесі різноманітних видів діяльності, що сприяють інтелектуальному, патріотичному, морально – етичному, естетичному вихованню молоді.

У процесі виховної роботи у учнів мають бути сформовані мотиви до ефективної праці, підприємницької, економічно активності, а також здійснена орієнтація на постійний саморозвиток, отримання нових знань, зростання професійної майстерності, конкурентоспроможності на ринку праці. Розв'язання цих задач в умовах ринкової трансформації економіки може бути досягнуто лише на основі гнучкого поєднання ринкових методів впливу з обов'язковим нормативно – правовим державним регулюванням.

Таким чином, реалії сьогодення потребують створення механізмів, які б забезпечили взаємодію між соціальними партнерами (наприклад, між ПТНЗ і підприємствами, місцевими органами виконавчої влади) у напрямі створення ефективної системи професійно – технічної освіти, яка була б спрямована на задоволення потреб ринку праці та стала дієвим чинником формування інноваційної моделі економіки.

Задоволення потреб регіональних ринків праці вимагає більш гнучкої структури управління професійно-технічною освітою, в якій саме регіональний рівень має нести відповідальність за обсяги та якість підготовки робітничих кадрів. Це вимагає перерозподілу обов'язків між органами управління освітою, їх партнерами: органами праці та соціальної політики, державної служби зайнятості, галузевими управліннями облдержадміністрацій, об'єднаннями роботодавців та профспілок.

Вирішенню цього завдання сприятиме поетапна децентралізація професійно-технічної освіти, що дозволить гнучко реагувати на регіональні потреби в кваліфікованих робітничих кадрах з врахуванням місцевих демографічних та економічних факторів. Децентралізація системи професійно-технічної освіти потребуватиме сучасних підходів до формування політики та стратегії в цій галузі та

законодавчого врегулювання ряду питань, що сьогодні вирішуються на центральному рівні, але можуть і повинні бути передані в регіональне управління.

## Список літератури

1. Закон України «Про професійно-технічну освіту»// Відомості Верховної Ради України. 1998.-№ 32.- ст.215
2. Концепція розвитку професійної освіти й навчання в Україні (2010-2020 рр.).- Електронний ресурс // <http://www.mon.gov.ua/gr/obg/2009>
3. Професійно – технічна освіта в Україні. – Електронний ресурс // [www.proftekhosvita.org.ua](http://www.proftekhosvita.org.ua)
4. Україна в цифрах у 2010 році. Державний комітет статистики України. – 2010.- С .207 – 211.
5. Формування широкої кваліфікації робітників. Вклад ПТО у розвиток трудового потенціалу ХХІ століття: зб. матеріалів, підготовлених у рамках реалізації укр.-нім. проекту «Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні». – К., 2009.- 168 с.

*В.Зайченко, А.Лантева*

### **Современное состояние и направление усовершенствования системы профессионально – технического образования в Украине**

Статья посвящена рассмотрению современного состояния и направлениям усовершенствования системы профессионально – технического образования в Украине. Проанализированы определенные состояния и тенденции подготовки квалифицированных рабочих кадров в системе профессионально – технического образования. Предложены направления усовершенствования системы профессионально – технического образования с целью улучшения структуры и качества подготовки рабочих кадров в соответствии с потребностями рынка труда.

*V.Zaychenko, A.Lapteva*

### **Modern is consideration and key directions of the professional and technical education systems in Ukraine**

The modern state is consideration and key directions of the professional and technical education systems in Ukraine are offered in the paper. The tendencies of skilled working personnels training are analysed in the system of professional and technical education. The directions of improvement of the professional and technical education system with the purpose of improvement of structure and quality of workings personnels training are offered correspondence with on conditions the labour market demand.

Одержано 03.10.11

УДК 33.339.7

**Л. І. Простебі, асп.**

*Чернівецький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету*

## Схема виникнення та поширення економічних коливань через глобальну фінансову систему

У статті розроблено теоретичну схему виникнення та поширення економічних коливань через глобальну фінансову систему. Обґрунтовано особливості поширення циклічних коливань у світовій економіці.

**економічні коливання, фінансово-економічна криза, глобальна фінансова система, зовнішні та внутрішні фактори циклічності, глобальні шоки, локальні шоки, регіональні шоки, коливання кон'юнктури глобальних ринків**

Швидкість поширення економічних коливань у глобальному масштабі та все частіші випадки фінансово-економічних криз, що з ними асоціюються, зумовлюють надзвичайну актуальність дослідження конкретних шляхів і механізмів такого поширення, оскільки виникнення коливань дає у підсумку широке різноманіття можливих каналів виникнення криз.

Об'єктом дослідження є механізми виникнення та поширення глобальних коливань у світовій економіці.

Метою і завданням даної статті є розробка схеми виникнення та поширення економічних коливань через глобальну фінансову систему, обґрунтування особливостей поширення циклічних коливань у світовій економіці.

Проблематика механізмів міжнародного поширення економічних коливань, а також шляхів їх розгортання у національних економіках знайшли своє висвітлення у працях іноземних науковців Р. Гліка, Е. Роуза, Дж. Сакса, Г. Камінські, вітчизняних вчених Д. Лук'яненко, О. Плотнікова, О. Бакаєва. Але деякі аспекти проблеми потребують подальшого дослідження.

Економічні коливання, що генеруються всередині національної економіки внаслідок змін у сукупному попиті та пропозиції, обсягах інвестицій та кредитування, науково-технічного прогресу, є притаманними будь-якій економіці. Крім того, на економічний цикл національного господарства накладаються різноманітні процеси зовнішнього по відношенню до національної економіки походження, які здатні посилювати або послаблювати внутрішню циклічність. У даному контексті слід виділити:

- глобальні шоки, що здійснюють прямий вплив на усі національні економіки. До даної категорії шоків слід віднести, наприклад, різкі зміни цін на певні стратегічно важливі товари, зокрема енергоносії, а також макроекономічні та регулятивні зміни у економіках – світових економічних та фінансових центрах (США, Європейський Союз, Японія);
- регіональні шоки, що здійснюють вплив на економіки в межах певного регіону. До цих шоків, наприклад, можна віднести військові дії, природні катастрофи;
- локальні шоки, що впливають лише на окремо узяту економіку. До цієї категорії шоків належать, наприклад, різкі зміни у державній економічній політиці.

Слід враховувати, що завдяки існуванню сукупності економічних взаємозв'язків між країнами та регіонами, може відбуватися певна трансформація шоків.

У сукупності дія зовнішніх шоків та внутрішніх факторів циклічності може призвести до дуже значних коливань ринкової кон'юнктури, викликаючи всередині національної економіки буми або кризи.

Схема етапу виникнення економічних коливань подано на рисунку 1.



Рисунок 1 - Схема виникнення економічних коливань у світовій економіці

Швидкість поширення економічних коливань за межі тієї економіки, де вони виникли, значно залежить від ступеня інтегрованості цієї економіки до світового господарства та кількісних та якісних характеристик її зовнішньоекономічних зв'язків.

Чим більш інтегрованою до світового господарства є національна економіка та чим важливіше місце у ньому вона займає, тим сильнішою є реакція глобальних ринків на її внутрішні економічні коливання. Зокрема, будь-які суттєві економічні події в США, провідних країнах Європейського Союзу, Японії майже миттєво відбиваються на кон'юктурі глобальних ринків. Аналогічною ситуацією є й для деяких країн, що розвиваються – Китаю, Індії, Бразилії, Росії, Мексики, хоча й у дещо меншому ступені. Нарешті, економічні коливання у закритих, та країнах, частка яких у міжнародних економічних відносинах є мізерною (наприклад, більша частина країн Африки), майже ніяким чином не впливають на кон'юктуру глобальних ринків.

Особливістю процесу поширення економічних коливань з країни-першоджерела на інші економіки є те, що зміни у кон'юктурі глобальних ринків, викликані економічними коливаннями у країні-першоджерелі, а також сам факт виникнення таких коливань, стає у багатьох випадках зовнішнім шоком для решти країн.

Схема етапу поширення економічних коливань подано на рисунку 2.

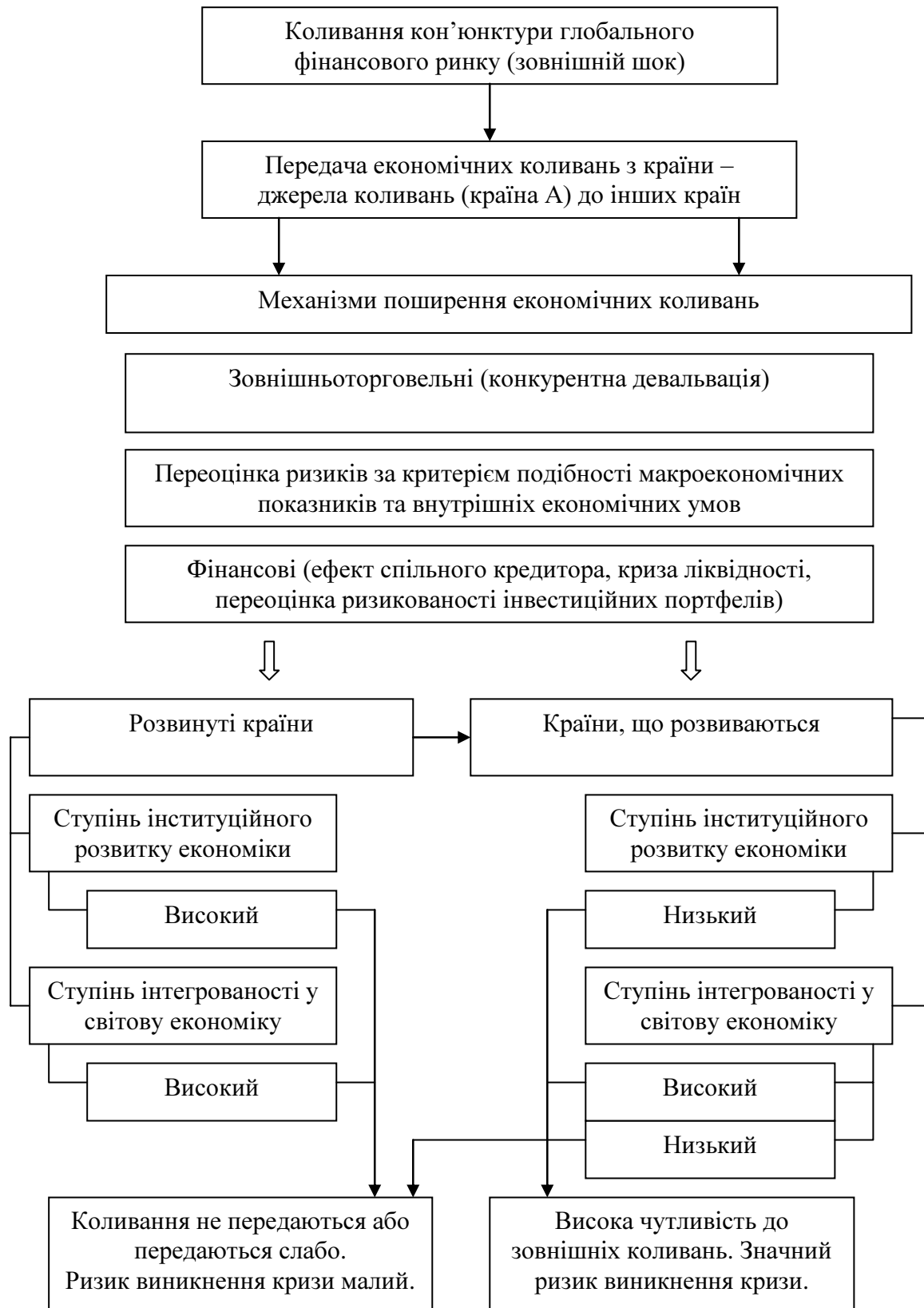


Рисунок 2 - Схема поширення економічних коливань у світовій економіці

Найвні економічні коливання передаються іншим країнам через сукупність зовнішньоторговельних та фінансових механізмів. Зміни у кон'юктурі глобальних ринків, ініційовані економічними коливаннями в певній окремій країні створюють передумови для цього, виступаючи зовнішнім шоком для цих економік.

Фактична передача економічних коливань іншим економікам залежить від сукупності наступних обставин:

- внутрішні структурні особливості їх національних економік та зокрема характеристики їх внутрішніх економічних циклів;
- ступінь інтегрованості до світової економіки та відповідно рівень чутливості до тих чи інших зовнішніх шоків.

По мірі того, як все більше національних економік стають охопленими кризою, тиск на решту країн зростає. Починаючи з певної межі навіть країни зі стабільною економікою, позбавленою структурних диспропорцій та викривлень, не можуть протистояти впливу зовнішніх шоків. На цьому етапі поширення кризи між різними країнами стає циклічним процесом, що само підсилюється, і криза стає глобальною.

Іншим важливим елементом є окреслення відмінностей між розвинутими країнами та країнами, що розвиваються, щодо взаємодії з коливаннями кон'юктури глобальних ринків.

Враховуючи домінування розвинутих країн у світовій економіці та значну економічну залежність від них країн, що розвиваються, поширення циклічних коливань у світовій економіці має чітко визначений характер. По-перше, саме розвинуті країни генерують глобальні потрясіння (у вигляді коливань економічної активності, фінансових потоків, товарних цін та валютних курсів), до яких країни, що розвиваються, повинні пристосовуватися та певним чином реагувати. По-друге, розвинуті країни є творцями економічної політики, а решта світу виступає її "одержувачем". Головним макроекономічним фактором, що створює цю ситуацію, є міжнародний статус національних валют провідних розвинутих країн. Тому їх внутрішня грошово-кредитна політика, спрямована на управління внутрішніми економічними циклами, опосередковано сприяє міжнародному поширенню аналогічних циклічних коливань, зумовлюючи зміни у кон'юктурі глобального фінансового ринку та генеруючи певні зовнішні ефекти для економік країн, що розвиваються. [1]

Відповідно до цього:

- сукупність розвинутих країн виступає своєрідним генератором економічних коливань, тоді як країни, що розвиваються, отримують такі коливання як об'єктивні зовнішні умови економічного розвитку. Говорити саме про сукупність розвинутих країн дає підстави той факт, що ринки розвинутих країн вже протягом останніх десятиліть демонструють дуже значний рівень інтегрованості, а деякі їх сегменти вже реально злились у єдиний ринок. Наприклад, шоки на фінансових ринках США, починаючи з 1985 року, забезпечують більше 25% аналогічних зрушень ринкової кон'юктури в країнах зони євро. [2]

- внаслідок значно меншого ступеню інституційного розвитку економіки та слабшого державного регулювання в країнах, що розвиваються, ініційовані в розвинутих країнах економічні коливання мають здатність суттєво посилюватися в цих економіках, зумовлюючи ризики утворення криз. Зокрема, Б. Айхенгрін та Е. Роуз досить переконливо демонструють системну залежність банківських криз у країнах, що розвиваються, від змін глобальних фінансових умов, що асоціюються насамперед зі змінами процентних ставок у розвинутих країнах. [3, с. 29-32]

- перетворення буд-якої кризи у глобальну є можливим лише у разі, якщо вона суттєво впливає на економіки розвинутих країн. Знову ж таки звертаючись до

прикладів фінансово-економічних криз, починаючи з 1990 року лише дві з них (в Мексиці у 1994 році та у Південно-Східній Азії у 1997 році) мали значний негативний вплив на розвинуті країни та набули глобального поширення, тоді як наприклад криза в Аргентині у 2001 році та в Бразилії в 1999 році такого розвитку не мали.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити наступні висновки:

Схема виникнення та поширення фінансово-економічних криз полягає в тому, що вона дає можливість чітко розділяти етапи зародження кризи, її так би мовити “первинного” поширення та трансформації у глобальну. Сукупність розвинутих країн виступає своєрідним генератором економічних коливань, тоді як країни, що розвиваються, отримують такі коливання як об’єктивні зовнішні умови економічного розвитку. Внаслідок значно меншого ступеню інституційного розвитку економіки та слабшого державного регулювання в країнах, що розвиваються, ініційовані в розвинутих країнах економічні коливання мають здатність суттєво посилюватися в цих економіках, зумовлюючи ризики утворення криз. Перетворення буд-якої кризи у глобальну є можливим лише у разі, якщо вона суттєво впливає на економіки розвинутих країн.

Виходячи з цього, найбільшу актуальність, на нашу думку, становитимуть подальші дослідження, що глибше вивчатимуть вплив фінансової глобалізації на трансмісію економічних коливань у світовому масштабі.

## Список літератури

1. Дудко Н.В. Асиметричність світогосподарського розвитку та глобальні передумови виникнення фінансових криз. // Науковий Вісник ЧТЕІ КНТЕУ, Вип. 1, Економічні науки. – Чернівці, 2006. – С.118-128
2. Kose M. A., Prasad E., Rogoff K., Wei S.J. Financial globalization: a reappraisal // NBER Working paper 12 482, 2006. – 54 p.
3. Eichengreen B., Rose A. K. Staying Afloat When the Wind Shifts: External Factors and Emerging-Market Banking Crises . NBER Working Paper 6370.- : Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research.- January 1998.- 48 p.

*Л. Простеби*

### **Возникновение и распространение экономических колебаний через глобальную финансовую систему**

В статье разработана теоретическая схема возникновения и распространения экономических колебаний через глобальную финансовую систему. Обоснованы особенности распространения циклических колебаний в мировой экономике.

*L. Prostebi*

### **An origin and distribution of economic vibrations is through the global financial system**

In the article the theoretical chart of origin and distribution of economic vibrations is developed through the global financial system. The features of distribution of cyclic vibrations are grounded in a world economy.

Одержано 05.08.11

УДК 657.24

**Н.О. Пронь, асп.**

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*

## Документування в Україні: сучасний стан та напрями наступних досліджень

У даній статті проаналізовано сучасний стан документування в Україні, досліджено три аспекти документування та документообігу: управлінський, обліковий та впровадження електронних документів та електронного документообігу. Також в статті надано пропозиції щодо напрямів наступних досліджень.

**документування, документ, первинний документ, керування документацією, електронний документ, електронний документообіг**

У останні роки швидкий розвиток науки і техніки та широке використання Інтернету прискорили розвиток суспільства та його перехід від постіндустріального суспільства до наступного етапу, який дістав назву «інформаційне суспільство». Так, у 2007 році було прийнято Закон України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки», який визначає, що одним з головних пріоритетів України є прагнення побудувати орієнтоване на інтереси людей, відкрите для всіх і спрямоване на розвиток інформаційне суспільство, в якому кожен міг би створювати і накопичувати інформацію та знання, мати до них вільний доступ, користуватися і обмінюватися ними, щоб надати можливість кожній людині повною мірою реалізувати свій потенціал, сприяючи суспільному і особистому розвитку та підвищуючи якість життя [1].

Отже, основними рисами інформаційного суспільства є:

- широке використання інформаційних комунікаційних технологій;
- збільшення кількості людей, зайнятих у створенні, обробці, нагромадженні, поширенні та використанні інформації;
- створення єдиного інформаційного простору, завдяки якому забезпечується легкий доступ до інформаційних ресурсів.

Уїнстон Черчілль стверджував: «Хто володіє інформацією, той володіє світом». Так, від якості, об'єктивності та своєчасності отриманої інформації прямо залежить ефективність прийняття управлінських рішень, які в свою чергу сприяють підвищенню рівня конкурентоспроможності підприємства, що є запорукою успішного функціонування підприємства в сучасних умовах господарювання. Отже, інформація виступає четвертим і найважливішим фактором виробництва (крім робочої сили, землі, капіталу).

Джерелом інформації на підприємстві є первинні документи, які фіксують факт здійснення господарських операцій. Сутність документів та вимог до них дещо змінились у інформаційному суспільстві, і тому, питання вдосконалення первинних документів та документування в цілому на даний момент є дуже **актуальним**.

**Метою** даної статті є критичний аналіз сучасного стану документування в Україні та формування напрямків наступних досліджень.

Дослідивши сучасну літературу та публікації, можна виділити три основні



напрями дослідження документування та документообігу на підприємствах: управлінський, бухгалтерський (обліковий) та проблеми впровадження електронних документів та електронного документообігу. Безумовно вони тісно пов'язані між собою, тому розгляд даної тематики повинен проводитись комплексно з врахуванням всіх напрямків. Розглянемо кожен напрям більш детально.

Дослідженням управлінського аспекту документування займались: В.В. Бездрабко, І.Є. Антоненко, С.Г. Кулешов, С.П. Шапошник, Л.В. Астахова, М.В. Ларін, Ю.І. Палеха, О.Ю. Мітченко, В. Савицький, А.Н. Сокова, Н. Задорожна та ін. При вивченні даного питання основна увага приділяється керуванню (управлінню) документацією як функції менеджменту.

Дане питання набуло актуальності в Україні після прийняття 15 вересня 2001 р. міжнародного стандарту ISO 15489-2001 «Інформація та документація - Управління документацією». Основною передумовою прийняття даного стандарту є глобалізація сучасних економічних і суспільних процесів, що зумовлює необхідність міжнародної уніфікації та стандартизації інформаційних процесів.

Але в 2005 році було прийнято ДСТУ 4423-2005 «Інформація та документація. Керування документаційними процесами», що був підготовлений на основі міжнародного стандарту ISO 15489-2001. Даним стандартом було впроваджено в Україні системи керування документацією та на державному рівні вирішено більшість проблем, що стосуються управлінського напрямку документування та документообігу в Україні. Наступні дослідження у цій сфері повинні проводитись на рівні підприємства для врахування особливостей його діяльності.

Обліковий напрямок дослідження документування та документообігу тісно пов'язаний з усіма об'єктами обліку та у певній мірі досліджується всіма науковцями з бухгалтерського обліку різних рівнів, адже при дослідженні будь-якої теми відправною точкою є аналіз документування у даній сфері обліку.

Вивченням загальних засад документування в бухгалтерському обліку займається наступні науковці: Т.А. Бутинець, В. Муравський, В.В. Сопко, В.П. Завгородній, Ф.Ф. Бутинець, О.П. Войналович, І.Л. Томашевська, Л.К. Сук, П.Л. Сук, Ю.Д. Чацкіс, Е.С. Гейер, І.О. Власова, О.А. Неумчук, В.Ф. Палій, С.А. Щиголева та ін.

Для правильного розуміння процесу документування в бухгалтерському обліку перш за все необхідно приділити увагу трактуванню основних термінів. Так, необхідно чітко розмежовувати наступні поняття:

- документація, документування і документування господарських операцій.
- документ, бухгалтерський документ та первинний документ;

Оскільки нормативно-законодавчі акти не дають визначення поняття документування, необхідним є дослідження його сутності. Різні українські та російські науковці по-різному трактують дане поняття. Слід відмітити, що більшість російських, зокрема, Ю.А. Бабаєв, В.П. Астахов, В.П. Кондраков, І.П. Комисаров, В.А. Бородін та деякі українські науковці, зокрема, О.В. Лишиленко та В.Г. Швець замість документування виділяють такий елемент методу бухгалтерського обліку як документація. Однак, документація – це сукупність документів, а не метод, суть якого полягає у створенні доказів здійснення господарської операції – документів.

Проаналізувавши економічну літературу можна зробити висновок, що також необхідно розмежовувати два наступні поняття: документування та документування господарських операцій. Документування є більш широким поняттям і включає в себе документування господарських операцій, документування аудиту, документування результатів дослідження, документування управлінських рішень тощо. Тобто воно

застосовується у всіх без винятку науках, а документування господарських операцій лише в бухгалтерському обліку.

Так, документування – це процес створення документів, суть якого полягає у фіксації інформації на матеріальних носіях.

Документування господарських операцій – елемент методу бухгалтерського обліку, суть якого полягає в спостереженні та відображенні інформації про господарські операції в документах з метою підтвердження їх здійснення.

Результатом процесу документування господарських операцій є документ. Не можна недооцінювати роль документів, адже вони є як дозволом, підставою для господарської операції, так і юридичним доказом її здійснення. Важливо відмітити, що в умовах комп'ютеризації роль документів не змінилась, але виникла необхідність уточнення поняття «документ». Проаналізувавши визначення даного поняття, що дається нормативно-правовими актами України та науковцями різних галузей діяльності (українськими та російськими) можна зробити висновок, що зазначені думки щодо трактування поняття документ дуже різноманітні. Поняттю документ надаються наступні значення:

1) інформація. Визначення документа як інформації дається в ДСТУ 2732: 2004 «Діловодство й архівна справа. Терміни та визначення» та ДСТУ 4423-1:2005 «Інформація та документація. Керування документаційними процесами».

2) носій інформації (Н.П. Кондраков, В.Г. Швець, І.Й. Яремко, А.Б. Борисов);

3) матеріальний об'єкт (М.В. Комова, А.Н. Діденко, Л.І. Скібіцька, Л. Письменная, М.В. Комова);

4) свідоцтво (В.П. Астахов, Н.В. Пошерстник, Ф.Ф. Бутинець, О.В. Лишиленко, Михайлов);

5) результат відображення інформації (С.В. Глушик, О.В. Дияк, С.В. Шевчук);

6) єдність інформації та речовинного носія (Г.М. Швецова-Водка, Н.Н. Кушнарєнко);

7) матеріальна форма інформації. Таке трактування документу дається в Законі України «Про інформацію».

Деякі науковці, особливо автори економічних енциклопедій, наголошують на тому, що слово документ може вживатись в декількох значеннях:

1) діловий папір і інформація (В.І. Ждан, С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій);

2) носій інформації і діловий папір (А.Н. Азриліяна);

3) носій інформації, діловий папір і будь-який об'єкт, що внесений до системи (книга, креслення, стаття тощо) (О.В. Куроченко, М.А. Кнотопов, В.П. Сладкевич);

4) інформація, матеріальна форма відображення інформації, вид писемної ділової мови (А.В. Корж)

Проаналізувавши вищевказану інформацію, можна погодитись з думкою науковця з діловодства Комової М.В. «термін «документ» багатозначний і залежить від галузі використання» [2, с. 14]. Варто відмітити, що існує загальне поняття «документ», дослідженням якого займаються науковці з документознавства. Деякі з них, зокрема Кушнарєнко Н.Н. та Швецова-Водка Г.М. стверджують, що документ – це єдність інформації та матеріального носія. На нашу думку, дане визначення повністю характеризує документ, не виділяючи основним ні інформацію, ні матеріальний носій, ні певні його функції. А науковці інших галузей надають свої, більш вузькі визначення, які б відповідали специфічним вимогам конкретної науки, але не виходили за рамки загального.

Науковці з бухгалтерського обліку, зокрема, Кондраков Н.П., Астахов В.П.,

Пошерстник Н.В., Бутинець Ф.Ф., Лишиленко О.В. даючи визначення поняттю документ, наголошують на виконанні ним доказової функції: Бухгалтерський документ – письмове свідоцтво, що підтверджує факт здійснення господарської операції.

Але, необхідно чітко розмежовувати сутність понять первинний документ та бухгалтерський документ. Так, термін «бухгалтерський документ» має більш широке значення та включає первинні документи, облікові реєстри, фінансову та податкову звітність. Приділимо основну увагу дослідженню первинних документів.

Згідно чинного законодавства первинні документи в Україні можуть складатись на:

- бланках типових форм, затверджених наказами Державного комітету статистики України;
- бланках спеціалізованих форм, затверджених наказами відповідних міністерств та відомств України;
- бланках суворої звітності у випадках, встановлених законодавством, а також відповідними органами державної влади України;
- бланках документів, розроблених підприємством самостійно, при умові наявності в них обов'язкових реквізитів.

Тобто в Україні вони розробляються та затверджуються на рівні держави. При цьому, в міжнародних стандартах бухгалтерського обліку та фінансової звітності нічого не сказано про стандартизацію форм первинних документів, що і є їх перевагою в цьому питанні. В нових умовах сучасної інформаційної економіки значно змінюються вимоги до документування. Наявні в Україні форми документів уже не можуть повністю задовольнити потреби господарюючих суб'єктів в конкретній, максимально оптимізованій та оперативній інформації, оскільки більшість з них сформована в умовах переходу до ринкових умов (перша половина 90-их років ХХ ст.). Саме тому, дана тема потребує подальшого дослідження та регулювання.

Питанням, що також потребує ґрунтовного дослідження, є необхідність наявності бланків суворої звітності. Останнім часом в їх переліку часто відбуваються зміни. Так, раніше довіреності, прибуткові та видаткові касові ордери відносились до бланків суворої звітності, зараз – не відносяться. Дослідивши зарубіжний досвід варто відмітити, що дані бланки існують лише в Україні, Росії та Білорусії. Отже, постає наступне питання: чи потрібні вони взагалі, якщо стільки країн обходяться без них.

Незрозумілим на даний момент є питання правомірності використання факсимільного відтворення підпису при оформленні первинних документів, адже, в Положенні 88 - основному нормативному документі, що регламентує правила складання первинних документів - сказано: «Використання при оформленні первинних документів факсимільного відтворення підпису допускається у порядку, встановленому законом, іншими актами цивільного законодавства» [3]. Таке пояснення не дає повного розуміння того, при оформленні яких первинних документів можна використовувати факсиміле. Для отримання повної інформації з даного питання потрібно проаналізувати велику кількість нормативно-правових актів. Варто відмітити, що законодавством передбачені окремі випадки, в яких дозволено використовувати факсиміле та випадки, в яких його використання забороняються. Але вони стосуються незначної частини документів, що складаються на підприємстві. Що ж стосується всіх інших – для них використання факсимільного відтворення підпису не регламентовано.

Отже, було б доцільно провести порівняльний аналіз документування та документообігу в Україні та інших країнах і врахувати їх досвід в певних питаннях.

Оскільки 21 ст. характеризується широким використанням комп'ютерних технологій та глобальної мережі Інтернет, то досить актуальним є питання

використання електронних документів та організації електронного документообігу. Звісно з прийняттям у 2003 році Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» [4] та Закону України «Про електронний цифровий підпис» [5] було введено загальні принципи використання електронних документів, але певні питання залишались невизначеними та потребували наступних досліджень.

Дослідженням у цій сфері займалися наступні науковці: М. Білуха, Т. Микитенко, О. Матвієнко, Т. Мельник, Г. Бондарчук, А. Гречко, М. Ларін, Г. Асеев, Л. Філіпов, І. Солодченко, А. Ніколашин, С. Головань, Т. Мельник, А. Шпірко, А. Прокопенко, І. Курташова та ін. В своїх працях вони намагались знайти вирішення наступних проблемних питань:

- визначення оригіналу та копії електронних документів (зарубіжний та український досвід);
- особливості використання електронного підпису;
- організація електронного документообігу;
- складання та подання до відповідних органів звітності в електронному вигляді;
- особливості зберігання та вилучення електронних документів після закінчення терміну їх зберігання;
- визначення обов'язкових реквізитів електронних документів;
- захист електронних документів від змін та виправлень;
- підтвердження цілісності та юридичної сили електронних документів.

Оскільки на даний момент на більшості підприємствах України організований паперовий документообіг, то додатково необхідно розглянути проблемні моменти переходу до електронного документообігу. Це передбачає виконання наступної послідовності дій:

1) Описати всі аспекти організації паперового документообігу, що існували на підприємстві. Основою для даної роботи є існуючий на підприємстві графік документообігу, в якому описується схема руху документів від моменту їх створення (отримання) до передачі в архів.

2) Виявити напрямки вдосконалення існуючого документообігу;

3) Описати дані рішення в рамках електронного документообігу. На даному етапі функції певних працівників переводяться в автоматичний режим, тобто замість людини їх буде виконувати комп'ютер. Також необхідно врахувати, що програми повинні виконувати контрольну та захисну функції.

4) На основі написаного складається програма відповідною мовою програмування.

Отже, наступних досліджень потребують особливості заповнення електронних документів та надання рекомендацій щодо внесення змін до діючих нормативно-правових актів з метою прискорення організації електронного документообігу на всіх підприємствах України.

**Висновок.** Наступного дослідження з подальшою регламентацією на державному рівні в Україні потребують два напрями документування: обліковий та впровадження електронних документів та електронного документообігу.

Дослідження облікового напрямку повинні бути спрямовані на вивчення закордонного досвіду документування та документообігу, особливо щодо вимог до складання та оформлення документів: виправлення помилок, скорочення, обов'язкові реквізити, форма, необхідність наявності бланків суворої звітності, використання факсиміле при оформленні первинних документів, необхідність наявності печатки,

терміни та умови зберігання, принципи документування, необхідність складання графіку документообігу.

Окрему увагу необхідно приділити стандартизації документування. Було б доцільно стандартизувати не форму документів, а методику та процедури, що допоможе швидше і ефективніше створювати та шукати необхідні документи та працювати з ними.

Також недостатньо дослідженим залишається питання використання електронних документів. Варто відмітити, що до появи Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» та Закону України «Про електронний цифровий підпис» гальмувався розвиток України в питанні використання електронних документів, однак їх прийняття не відобразилось позитивно на динаміці цих процесів. Саме тому, при запровадженні нововведень необхідно враховувати досвід інших країн, які вже використовують дані системи та мають значний досвід у їх розвитку.

### Список літератури

1. Закон України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-20015 роки» від 09.01.2007 № 537-V.
2. Комова М.В. Діловодство: Навч. посібник. М-во освіти і науки України. Нац. Ун-т «Львівська політехніка» 3-тє вид. – Львів: Тріада плюс; К. Алерта 2009. - 218. с.
3. Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку затверджене Наказом міністерства фінансів України від 24.05.1995 № 88.
4. Закон України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 № 851-IV;
5. Закон України «Про електронний цифровий підпис» від 22.05.2003 № 851-IV.

*Н. Пронь*

#### **Документирование в Украине: современное состояние и направления следующих исследований**

В данной статье проанализировано современное состояние документирования в Украине, исследованы три аспекта документирования и документооборота: управленческий, учетный и внедрение электронных документов и электронного документооборота. Также в статье предоставлены предложения относительно направлений следующих исследований.

*N.Pron*

#### **Documenting in the Ukraine: the present state and direction of these studies**

In this article the modern state of documenting in Ukraine is analyzed, three aspects of documenting and circulation of documents are explored: administrative, accounting and introduction of electronic documents and circulation of electronic documents. Also in the article suggestion in relation to directions of next researches are given.

Одержано 08.07.11

УДК 331.12.18.04

**Ю.В. Великий, доц., канд. екон. наук**  
*Європейський університет, Миколаївська філія*

## Механізм функціонування інноваційного підприємництва машинобудівних підприємств

У статті визначено сукупність форм і методів інноваційного підприємництва машинобудівних підприємств. Виділено показники, що визначають результативність інноваційної сфери, потенційні можливості споживання її продукту..

**інновації, машинобудівні підприємства, інноваційне підприємництво, технології, інноваційна сфера**

**Постановка проблеми.** Формування інноваційної системи в Україні характеризується низьким рівнем інтеграції науки і матеріального виробництва, незначним впливом на перехід економіки до інноваційного розвитку методів стимулювання.

У сучасній економічній думці поки що не розроблені теоретичні основи інноваційної моделі економічного зростання як результату цілісної системи інтегрованого типу. Саме тому актуальним питання визначення методологічних засад дослідження концепцій інноваційного розвитку, ролі та місця методів стимулювання в системі регулюючих механізмів переходу до інноваційної економіки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми вирішення поставлених завдань, орієнтованих на інноваційний шлях розвитку національної економіки, розглядаються відомими вітчизняними і зарубіжними вченими В.М. Гейцем, Л.І. Федуловою, О.І. Волковим, М.П. Денисенком, А.П. Гречаном та ін. Разом з цим інноваційний шлях розвитку економіки не можна повною мірою обґрунтувати й адаптувати для використання без дослідження складових елементів розвитку і механізму функціонування інноваційного підприємництва машинобудівних підприємств.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є наукове обґрунтування елементів розвитку і механізму ефективного функціонування інноваційного підприємництва у машинобудуванні..

**Виклад основного матеріалу.** В наукових виданнях інновація тлумачиться як впровадження у виробництво наукових і технологічних розробок, як інвестиції в економіку галузі, спрямовані на забезпечення зміни техніки та технологій у суспільному виробництві, як новий підхід до конструювання, до виробництва, збуту товарів, завдяки якому інноватор та його фірма здобувають переваги над своїми конкурентами.

За Законом України «Про інноваційну діяльність» до інновацій відносять конкурентоспроможні технології, продукцію, послуги й управлінські підходи на підтримку виробництва, бізнес-процесів і маркетингово-комерційних заходів, які спрямовуються на досягнення суттєвого структурного та якісного поліпшення у виробничій чи соціальній сферах [1].

Більшість науковців під інновацією розуміють процес розробки, освоєння, експлуатації і вичерпання виробничо-економічного і соціально-організаційного потенціалу, що лежить в основі новації [2-5].

Проте, у названих визначеннях не розкриваються до кінця соціально-економічна сутність і зміст інновацій, не обумовлюються межі функціонування інноваційної продукції. Набуває широкого вжитку загальне поняття «інноваційна сфера», яка є складовою національної економіки і яка являє собою сукупність видів господарчої діяльності, що не беруть безпосередньої участі у створенні матеріальних благ, але виробляють споживчі вартості особливого характеру. Вони здебільшого можуть не мати речової субстанції і разом з тим необхідні для функціонування виробництва.

Особлива галузь суспільного поділу праці, що забезпечує реалізацію продукту наукової сфери у виробництві, і одночасно особлива виробнича фаза суспільного виробництва виділяються в інноваційну сферу. Саме в ній здійснюється інноваційна діяльність (рис.1).

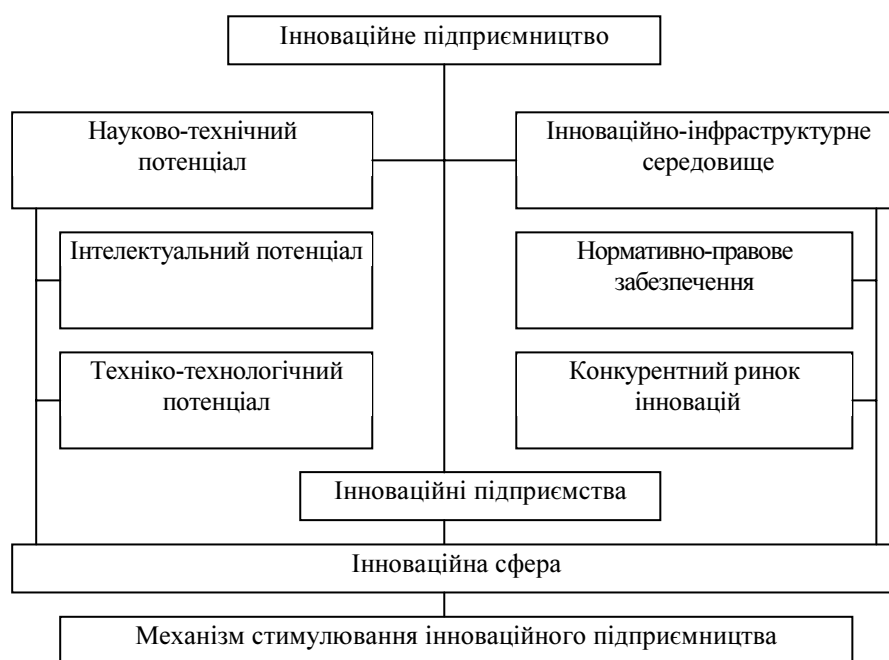


Рисунок 1 – Структурна схема інноваційного підприємництва машинобудівних підприємств

Таким чином, інноваційно підприємницька діяльність у машинобудуванні - це особливий процес організації господарювання, який оснований на постійному пошуку нових можливостей покращання техніко-технологічних факторів виробництва. Вона пов'язана з готовністю підприємницької структури (фізичної або юридичної особи) брати на себе весь ризик по здійсненню нового проекту або покращанню існуючого, а також виникаючу при цьому фінансову, моральну і соціальну відповідальність.

У загальному вигляді інноваційну підприємницьку діяльність машинобудівних підприємств можна визначити як суспільний технічний економічний процес, що приводить до створення кращих за своїми властивостями товарів (продукції, послуг) і технологій шляхом практичного використання нововведень.

Необхідність організації інноваційної підприємницької діяльності машинобудівних підприємств обумовлена:

- потребами підвищення техніко-технологічного рівня виробництва;
- збільшенням затрат і погіршенням економічних показників підприємств, галузі;
- швидким моральним старінням техніки і технології;
- визначаючою роллю науки і підвищення ефективності розробки і впровадження нової техніки;

- важливістю і економічною доцільністю посилення інтенсивних факторів розвитку виробництва, на основі використання досягнень науково-технічного прогресу;

- потребами істотного скорочення строків створення і освоєння нової техніки;

- важливістю розвитку масової творчості винахідників і раціоналізаторів та використання їх пропозицій.

На практиці виділяють два основних види інноваційної підприємницької діяльності машинобудівних підприємств;

- інноваційна діяльність в сфері техніко-технологічного забезпечення виробництва;

- інноваційна діяльність в сфері збільшення виробництва, підвищення якості здешевлення продукції.

Перший вид інноваційної підприємницької діяльності пов'язаний з процесом кількісного і якісного оновлення виробничого потенціалу, який направлений на підвищення продуктивності праці, економію енергоресурсів, сировини і матеріалів та відповідно на збільшення прибутків.

Другий вид інноваційної підприємницької діяльності представляє собою процес якісного удосконалення продукції, її здешевлення, розширення асортименту, який направлено на повніше задоволення потреб населення.

Можна виділити три способи організації інноваційного підприємництва машинобудівних підприємств:

- інноваційна діяльність на основі внутрішньої організації, коли інновація створюється і (або) освоюється всередині машинобудівного підприємства його спеціалізованими підрозділами на базі планування і моніторингу їх взаємодії по інноваційному проекту;

- інноваційна діяльність на основі зовнішньої діяльності при допомозі контрактів, коли замовлення на створення і (або) освоєння інновації розміщується між сторонніми підприємствами;

- інноваційна діяльність на основі зовнішньої діяльності за допомогою венчурів, коли машинобудівне підприємство для реалізації інноваційного проекту засновує дочірні венчурні підприємства, які залучають додаткові сторонні засоби.

Найчастіше використовується другий спосіб організації інноваційного підприємництва - інноваційне машинобудівне підприємство розміщує замовлення на розробку новизни, а освоює їх власними силами. Відносна рідкість використання першого способу пояснюється недостатнім потенціалом заводської науки.

В основі всіх видів інноваційного підприємництва у машинобудуванні лежить створення і освоєння нових видів продукції (послуг), виготовлення, створення цінностей, благ та інших товарів.

Умовою функціонування інноваційної сфери є інтелектуальна власність і власність на продукт інноваційної діяльності. В інноваційній сфері формується відокремлена спеціалізована матеріально-технічна база, нагромаджуються спеціальні прийоми й методи, що відповідають формам організації та управління інноваційною діяльністю.

Теоретичні дослідження інноваційної сфери стали особливо актуальними в умовах формування маркетингових концепцій (60-ті роки) і особливо внаслідок активізації інноваційної функції у світовій економіці із середини 70-х років.

Функціональне призначення інноваційної сфери в системі суспільного поділу праці пов'язане з виконанням нею функцій зі створення й задоволення потреб у інноваціях як матеріального виробництва, так і всього суспільства в цілому. Основна частина споживної вартості продукції інноваційної сфери має товарну форму, її рух здійснюється за допомогою



обміну, але вона може реалізовуватись також у нематеріальних формах багатства - у вигляді досягнення науки й техніки, що відповідає другій із двох форм нагромадження.

Інноваційна сфера охоплює об'єкти НДДКР, маркетингу, підприємницьких структур, діяльність яких спрямована на задоволення потреб виробництва в інноваціях, але не включає органів управління. Вона бере участь у створенні й перерозподілі валового внутрішнього продукту та забезпечує перехід власності й наукового продукту зі сфери науки у сферу виробництва. В інноваційній сфері поєднуються галузі машинобудівного комплексу, в яких здійснюється інноваційна діяльність, результатом чого є інновації які відповідають попиту виробництва і забезпечують умови їх освоєння підприємствами та споживачами.

У цілому економічні відносини інноваційної сфери похідні від відносин матеріального виробництва, однак разом з тим їм притаманна власна специфіка. На відміну від наукової, в інноваційній сфері переважають обмінні операції при передачі продукту, чітко визначаються права власності при здійсненні обмінних операцій між суб'єктами, які здійснюють інноваційну діяльність, і суб'єктами, зовнішніми для цієї сфери. Управління в інноваційній сфері ґрунтується на критерії економічної ефективності, а передача інноваційного продукту у виробничу сферу передбачає здійснення маркетингових досліджень. Розвиток інноваційної сфери дає змогу скоротити час освоєння виробництвом наукової продукції, швидше повернути авансований капітал і знову спрямувати його на розширення виробництва.

Інноваційній сфері притаманна особлива форма фінансової діяльності, венчурне кредитування та маркетингова спрямованість на просування наукової продукції на ринок, а також певні риси праці: вірогідний характер, ризик і допустимість негативних результатів, невідтворюваність унікальних особливостей її продукту.

Продуктом інноваційної сфери є зразок того, що буде створюватись на його основі для масового споживача. Вартість такого продукту визначається як витратами на його створення, так і тією функціональною новизною, що містить продукт, як передумова створення нового товару, здатного задовольнити потреби суспільства на більш високому якісному рівні чи з меншими витратами на одиницю споживчих властивостей (вартості).

В інноваційній сфері економічні закони виявляються в специфічних формах управління, координації економічного механізму. Економічний механізм являє собою сукупність організаційно-господарських форм і методів управління інноваційною сферою як складовою національної економіки. Він передбачає необхідність виділення показників, що визначають кінцевий результат інноваційної сфери, потенційні можливості споживання її продукту матеріальним виробництвом. Натуральні показники функціонування інноваційної сфери характеризують фактичний кількісний і якісний рівень забезпечення інноваційного потенціалу ресурсами, що дає змогу виявити перспективу його розвитку.

Розвиток інноваційної сфери машинобудівних підприємств дозволяє скоротити час освоєння виробництвом наукової продукції, прискорити повернення авансованого капіталу, направляючи його знову на розширення виробництва. Продуктом інноваційної сфери є зразок того, що буде створюватись на його основі для масового споживання. Вартість такого продукту визначається як витратами на його створення, так і функціональною новизною, що містить продукт, як передумова створення нового товару, здатного задовольнити потреби суспільства на більш високому якісному рівні або з меншими витратами.

**Висновки.** Під інновацією розуміють процес розробки, освоєння, експлуатації і вичерпання виробничо-економічного і соціально-організаційного потенціалу, що лежить в основі новації.

Інноваційно-підприємницька діяльність машинобудівних підприємств - це особливий процес організації господарювання, який оснований на постійному пошуку нових можливостей покращання техніко-технологічних факторів виробництва. Вона пов'язана з готовністю підприємницької структури брати на себе весь ризик по здійсненню нового проекту або покращанню існуючого, а також виникаючу при цьому фінансову, моральну і соціальну відповідальність.

Інноваційна сфера є складовою машинобудівного комплексу, яка являє собою сукупність видів господарчої діяльності, що не беруть безпосередньої участі у створенні матеріальних благ, але виробляють споживачі вартості особливого характеру. Вона охоплює об'єкти НДДКР, маркетингу, підприємницьких структур, галузі, діяльність яких спрямована на задоволення потреб виробництва в інноваціях, але не включає органів управління.

Економічний механізм являє собою сукупність організаційно-господарських форм і методів управління інноваційною сферою машинобудівного комплексу як складовою національної економіки. Він передбачає необхідність виділення показників, що визначають кінцевий результат інноваційної сфери, потенційні можливості споживання її продукту матеріальним виробництвом.

## Список літератури

1. Закон України «Про інноваційну діяльність» // Режим доступу до ресурсу зі змінами: [www.liga.net](http://www.liga.net)
2. Антонюк Л.Л. інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації: монографія / Антонюк Л.Л., Поручник А.М., Савчук В.С. - К.: КНЕУ, 2003. – С. 198 – 199.
3. Денисюк В. Розвиток інноваційних територіальних структур як важливої складової Української інноваційної системи / Денисюк В. // Економічний часопис. - 2003. - № 7-8. – С. 18- 19.
4. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / За ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової. – К.: основа, 2005. – С. 173 – 178.
5. Микитюк П.П. Підприємництво: теорії, практика: монографія / Микитюк П.П. – К.: Основа, 2004 – С. 139 – 140.

*Ю. Великий*  
**Механизм функционирования инновационного предпринимательства машиностроительных предприятий**

В статье определена совокупность форм и методов инновационного предпринимательства машиностроительных предприятий. Выделены показатели, которые определяют результативность инновационной сферы, потенциальные возможности потребления ее продукта.

*Y. Veliky*

**The mechanism of functioning of an innovative entrepreneurship of shipbuilding enterprises**

The combination of forms and methods of an innovative entrepreneurship of shipbuilding enterprises has been identified in the article. The indices that identify the performance of an innovative sphere, potential opportunities of their products consumption have been demonstrated.

Одержано 10.06.11

УДК 334.716

**А.Б. Немченко, доц., канд. екон. наук, Т.Б. Немченко, доц., канд. філос. наук**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Підходи до удосконалення організаційних структур управління на промислових підприємствах і територіально-виробничих комплексах України

В статті проаналізовано сучасні проблеми удосконалення організаційних структур управління на промислових підприємствах і територіально-виробничих комплексах України. Обґрунтовано методологічні підходи до побудови необхідної організаційної структури виробництва і управління та досягнення їх взаємної відповідності в сучасних умовах господарювання.  
**організаційна структура управління суб'єктами господарювання**

Організаційна структура управління як невід'ємна складова системи економіко-організаційних відношень суб'єктів господарювання, визначає умови розвитку їх різних підрозділів, відіграє провідну роль у досягненні визначених цілей і в значній мірі обумовлює порядок взаємодії цих ланок, можливості використання переваг від постійного оновлення всіх їх складових.

Організаційні структури управління безпосередньо впливають на рівень використання потенціалу сучасних знарядь праці і, насамперед, техніки і технології останніх поколінь. Ці фактори значно впливають на якість виконання основних функцій управління виробничо-господарською діяльністю підприємства.

Місце організаційної структури управління в системі організаційно-економічних відносин визначає особливу важливість її корінного вдосконалення і послідовного приведення у відповідність з вимогами розвитку виробництва. Адже саме в результаті її раціональної побудови досягається найбільш повна реалізація стратегічних цілей підприємства, проведення прогресивних змін в економіці, переведення її на якісно нову організаційно-економічну і технічну основу.

Реалізація напрямків перебудови господарського механізму на ринкових засадах органічно пов'язана з активним використанням відповідних прийомів і способів формування та раціоналізації організаційних структур управління суб'єктами господарювання. Ці прийоми і способи насамперед призначені для створення передумов ефективного застосування прогресивних методів і техніки управління, активізації персоналу і, в кінцевому рахунку, рішення завдань оновлення виробництва на основі інноваційних впроваджень. Вони повинні забезпечувати подолання труднощів і проблем в налагодженні дієвого організаційно-економічного механізму, що породжуються недоліками раніше сформованих організаційних структур управління, діяльності конкретних органів і підрозділів апарату управління в цілому на підприємстві і кожному конкретному виробничому підрозділі.

На сьогоднішній день вченими та фахівцями обґрунтований широкий набір різноманітних методів побудови і поліпшення організаційних структур управління підприємствами, що включають конкретні положення щодо практичного використання різних методів, підготовлені методичні матеріали.

Різним аспектам питання формування сучасної системи організаційної

структури управління на підприємствах і інших формах господарських утворень приділяли увагу багато як зарубіжних так і вітчизняних вчених [1-5, 11-12].

Разом з тим необхідно визнати, що розроблені в минулому численні методичні матеріали і рекомендації сьогодні вже застаріли і не відповідають сучасним вимогам в повній мірі. Орієнтовані на потреби вчорашніх запитів розвитку промисловості, ці методи не завжди націлені на стимулювання якісних перетворень у виробництві і, головне, в його організації. Вони забезпечують рішення питань, пов'язаних з формуванням в основному апарату управління окремими підприємствами, визначенням складу його підрозділів і чисельності персоналу. По суті за допомогою цих методів відбувається розповсюдження одних і тих же форм організаційних структур управління. Процес утворення таких структур фактично зводиться до "шаблону" якоїсь апробованої схеми шляхом уточнення набору управлінських підрозділів у зв'язку з особливістю проекту створення нового або умов функціонування чинного підприємства або об'єднання. Зрештою заданий або сформований склад виробничо-господарського підрозділу зумовлює її структуру системи управління.

Метою статті є дослідження існуючих принципів до формування діючих організаційних структур управління, виявлення їх недоліків та висвітлення методологічних підходів до побудови інноваційної структури управління в сучасних умовах господарювання.

Зазначені властивості сформованих методів формування та вдосконалення організаційних структур управління пояснюються рядом факторів. Насамперед особливостями розвитку вітчизняної промисловості в умовах становлення ринкової економіки, коли в багатьох випадках законсервувалася на підприємствах традиційна структура виробництва, що вимагало застосування загальноприйнятих структур управління. Іншими словами, відтворення традиційної форми побудови виробництва вело певною мірою до тиражування раніше прийнятої схеми структури управління. Таким чином, основним призначенням методів формування таких структур практично ставала всього лише певна модифікація колись розроблених типових схем.

Специфічними особливостями характеризувався і процес вдосконалення організаційних структур управління. Цей процес, як правило, зводився до деяких змін в окремих управлінських підрозділах і не охоплював всю систему управління суб'єкта господарювання в цілому. При цьому структурні зміни як у виробництві, так і в управлінні нерідко відбувалися без урахування їх взаємних потреб, поза зв'язку один з одним.

Переважаюча частина таких методів також призначалася головним чином для вирішення питань удосконалення організаційних структур управління основною ланкою - підприємствами і не торкалася відповідних проблем на більш високих рівнях управління виробництвом. Ці рівні перетворилися практично в організаційні надбудови, інваріантні до особливостей реального виробництва, його розвитку і функціонування, їх діяльність зводиться значною мірою до інформаційного процесу.

Обмеженість видів виробничо-господарських підрозділів, відносна простота "налаштування" типових схем зумовили можливість використання на практиці в основному простих методів створення і вдосконалення організаційних структур управління. Повільні темпи внутрішніх структурно-організаційних змін основної маси суб'єктів господарювання також не висували нових вимог до розробки більш досконалих методів побудови організаційних структур управління. У зв'язку з цим значне число рекомендацій і пропонувані нових схем використовувалося фактично лише на окремих об'єктах і не набуло широкого поширення.

В той же час діючі традиційні організаційні структури нерідко створюють бар'єри на шляху покращення використання виробничого обладнання, досягнення належної збалансованості між його окремими групами. Про це свідчать численні факти сформованих диспропорцій у виробничих потужностях які забезпечують основне і обслуговуюче виробництво окремих виробничих підрозділів і підприємств в цілому. Саме діючі організаційні структури управління стали серйозною перешкодою в забезпеченні повної та ефективної завантаженості сучасної високопродуктивної техніки. Подолання таких протиріч настійно вимагає докорінного вдосконалення методичної основи формування організаційних структур управління виробництвом.

Реалії розвитку вітчизняного промислового виробництва свідчать про те, що в розробці методичного забезпечення важливої ланки вдосконалення господарського механізму – створення ефективної системи організаційних структур управління підприємств і територіально-виробничих комплексів є суттєві недоліки. Найважливішим у розробці структур управління все більше стає рішення проблем взаємозв'язку організації виробництва та управління, забезпечення відповідності процесів їх розвитку і вдосконалення. Необхідно так налагодити ці процеси, щоб функціонування організаційних структур управління формувало конкретні напрями послідовного поліпшення побудови виробництва, створювало передумови для найбільш повного і ефективного використання потенціалу сучасних знарядь праці. Потрібна підготовка глибоко і всебічно підготовлених фахівців які вирішують проблеми пов'язані з цими процесами. Все ще не отримала належної розробки проблема розподілу повноважень і відповідальності за вирішення питань формування та вдосконалення організаційних структур між різними рівнями управління виробництвом. Мова йде про уточнення функцій і завдань, сфери діяльності, а також про розподіл повноважень між рівнями управління.

Тому у розробці методів формування та вдосконалення структур управління ключовою є проблема синтезу процесів побудови цих структур і вибору прогресивних форм організації виробництва. Особливий сенс ця проблема набуває насамперед на рівні взаємодії підприємств. Іншими словами, мова йде про збалансований розвиток всіх технологічних переділів не просто в рамках окремих виробничих підприємств і корпорацій, а в масштабах більш великих територіально-виробничих комплексів. Необхідність органічного взаємозв'язку структур виробництва і управління стала особливо очевидною, коли в промисловості розвернувся процес створення технопарків і технополісів. Саме тут відповідне налаштування структурних ланок відкриває найбільш широкі можливості для ефективного і повного використання виробничого потенціалу.

Сформована ситуація певною мірою обумовлена, з одного боку, загальними можливостями організованих структурних ланок промисловості і, з іншого, ставленням до потреб розвитку територіально-виробничих комплексів державних органів влади. Дійсно, знову створені територіально-виробничі об'єднання (технопарки) в переважній кількості випадків не мали можливості для вирішення складних науково-технічних питань і проведення проектно-дослідницьких робіт. До того ж труднощі в придбанні нового обладнання не завжди дозволяли їм здійснювати повноцінне технічне переозброєння виробництва. Це, в свою чергу, зумовлювало збереження незмінною виробничу структуру окремих ланок територіально-виробничих комплексів і складності в побудові їх належної організаційної структури управління виробництвом.

Головне в забезпеченні органічного взаємозв'язку в побудові оптимальних структур виробництва і управління територіально-виробничих комплексів - розробка перспективної моделі (проекту) їх інноваційного розвитку та розміщення. Ця модель

повинна представляти схему формування сукупної виробничої структури подібного комплексу, форми її матеріального втілення, що забезпечують одержання високих кінцевих результатів. Вона могла б розвиватися згідно з установками стратегічних планів виробничо-господарських комплексів, новими цілями, критеріями і обмеженнями їх розвитку і функціонування.

Словом, ця модель як засіб реалізації однією з основних функцій управління, пов'язаної з організацією, покликана забезпечувати втілення визначеної і розробленої стратегії в організаційно-економічне і організаційно-технічне проектування просторового і часового розвитку всього територіально-виробничого комплексу як єдиної виробничо-технічної системи. При цьому технічні проектування, вільні від організаційних обмежень, призначаються для визначення сукупності оптимальних за розміром виробничо-технічних осередків комплексу згідно з економічними вимогами і завданнями.

Розробка перспективної моделі побудови виробництва - органічна складова частина формування програм технічної реконструкції і переозброєння територіально-виробничих об'єднань і підприємств. У ході складання таких програм можливе обґрунтування оптимальних за розмірами виробничих одиниць для виконання певних технологічних процесів або для виготовлення конструктивно однорідних видів виробів або їх складових частин. Зрозуміло, що визначення подібних одиниць доцільно здійснювати поза зв'язком зі сформованою в минулому організаційною структурою комплексу і, можливо, навіть окремих ланок територіально-виробничих об'єднань і підприємств. При цьому таким чином слід розглядати як створення нових, так і подальший розвиток діючих виробничих одиниць, приділяючи особливу увагу формуванню гнучких виробничих систем і організаційних структур.

Розгляд проблем розвитку виробництва, здійснення необхідних технічних проектів без орієнтації на зв'язок з прийнятою в даний момент організаційною структурою управління, очевидно, створюють ряд нових потенційних переваг. По-перше, відкриваються можливості визначення раціональних шляхів використання сучасної високопродуктивної техніки, вільних від утворюваних організаційними структурами обмежень. Це дозволяє більш повно вивчати особливості побудови нових виробничих одиниць з точки зору досягнення найвищої економічної ефективності їх діяльності. По-друге, подібний підхід створює інформаційні передумови для формування таких організаційних структур управління, які відкривають простір для найбільш повного використання потенціалу нової і перспективної техніки і технологій. При такому підході, ймовірно, може здійснюватися і певне повне або часткове перегрупування, згідно з довгостроковою метою, раніше утворених виробничо-господарських підрозділів.

Регулярна розробка довгострокових інноваційних програм і проектів розвитку промислових підприємств і територіально-виробничих комплексів як єдиного цілісного організму дозволяють своєчасно визначати напрями уточнення його організаційної структури, шляхи розбудови його діючих підрозділів, потреби у створенні нових. Таким чином може бути забезпечена належна синхронізація змін у структурі виробництва та управління, його постійна орієнтація на перспективні завдання інноваційного розвитку. Структурні зміни в управлінні отримають міцну матеріальну основу, ясні перспективні цілі в інноваційному розвитку виробничо-господарських осередків.

Структурні перетворення повинні забезпечити розвиток не тільки цілісних ланок, але і конкретних виробничих одиниць забезпечуючи спрямованість на отримання синергійного ефекту. Це також надає можливість виділення зі складу

територіально-виробничих об'єднань або підприємств окремих цехів або одиниць і перетворення їх в спеціалізовані виробництва, які обслуговують потреби багатьох споживачів. Очевидно, можливе і об'єднання декількох подібних підрозділів в самостійні виробничі осередки, що задовольняють потреби інших територіально-виробничих об'єднань та підприємств в конкретних видах продукції або послуг.

Подібний підхід додасть організаційним структурам більшу гнучкість, дозволить здійснювати перегрупування потужностей, швидко формувати необхідні виробничі підрозділи для розгортання випуску нової продукції. Високий рівень уніфікації виробничих процесів та їх організації додасть значне різноманіття набору виробничих одиниць, розширить можливості для їх формування.

Таким чином, не в рамках сформованих структурних формувань і діючої організації виробництва, а за допомогою обґрунтування конкретної форми його оптимальної побудови з урахуванням вимог інноваційного розвитку, доцільно підходити до формування і вдосконалення структур управління територіально-виробничими комплексами і підприємствами.

Проектована організаційна структура управління покликана служити швидкому становленню, функціонуванню та безперервному розвитку прогресивних форм побудови виробництва і їх постійного оновлення на основі стратегії інноваційного розвитку. Саме при такому підході організаційні структури можуть ще в більшій мірі стати інструментом реалізації потенціалу нової техніки і технології, створення передумов для швидкого розгортання випуску нової продукції.

Зрозуміло, виробничо-господарські і організаційно економічні фактори є не єдиними у побудові та вдосконалення організаційних структур управління. Далеко не останню роль у цьому процесі відіграють і інші чинники - психологічні, правові та ін. Однак вони, як правило, враховуються на наступних етапах проектування організаційних структур управління.

Розробка проектів створення нових і вдосконалення діючих організаційних структур управління – складний, трудомісткий і динамічний процес. У його здійсненні, як правило, бере участь велика кількість фахівців науково-дослідницьких установ і різних органів управління. Проте ці роботи нині носять епізодичний характер. Їх проведення нерідко визначається не потребами розвитку виробництва, методів і техніки управління, а суб'єктивними чинниками, ініціативою деяких керівників, фінансовими можливостями окремих територіально виробничих об'єднань або підприємств. Організація управління і виробництва як одна з найважливіших функцій управління не отримала досі належного визнання в діяльності виробничо-господарських осередків. У їх апараті управління, як правило, не має спеціальних підрозділів, і не готуються відповідні кадри працівників. Однак в сьогоденних умовах, коли у виробництві відбуваються принципові якісні перетворення і здійснюється орієнтація на інноваційний тип розвитку рішення питань удосконалення організаційних структур управління у відриві від розробки проблем розвитку виробництва стає нетерпимою.

Інноваційний тип розвитку вимагає активного і всебічного використання можливостей теорії і практики організації, мобілізацію всіх організаційних резервів. Рішенням цієї проблеми необхідно надати послідовний і сталий характер. Методичні рекомендації і інноваційні проекти, що розробляються для вирішення цих питань необхідно органічно включати в реальний процес оновлення виробництва, перебудови його організаційних структур.

Завдання якісного вдосконалення організації виробництва та управління діяльністю виробничо-господарських підрозділів територіально-виробничих об'єднань і

підприємств промисловості як важливої функції управління обумовлюють на сучасному етапі необхідність більш ретельного, системного підходу до проведення всіх пов'язаних з цим робіт. Особливе значення вони набувають в умовах орієнтації на інноваційних розвиток. Названа функція управління покликана створити простір для найбільш повної і ефективної реалізації наявного потенціалу.

Вирішення проблем створення організаційної структури управління необхідно органічно злити з обґрунтуванням нових прогресивних форм побудови виробництва, забезпечити таким чином діалектичний зв'язок цих процесів. З одного боку, розробка нових прогресивних форм побудови виробництва повинна висувати попередні умови створення нових організаційних структур управління. З іншого боку, створювані структури управління важливо з самого початку орієнтувати на практичне втілення інноваційних проектів розвитку виробництва. Все це визначає особливості діяльності відповідних управлінських підрозділів, їх місце в апараті, склад і кваліфікацію персоналу.

Завдання підрозділів, пов'язаних з виконанням функції організації виробництва та управління, мають специфічний характер. Їх рішення стосуються дослідження як техніко-економічних, так і організаційно-структурних питань розвитку виробництва. Персонал даного підрозділу, повинен займатися визначенням оптимальних розмірів виробничих одиниць, організовувати розроблення проектів їх створення та розвитку, здійснювати вибір місць розміщення. Одночасно в рамках цих підрозділів, очевидно, буде розгортатися робота з формування організаційних структур управління, складання проектів їх функціонування.

Словом, такі підрозділи являють собою своєрідний структурний блок системи управління, призначеного для вирішення завдань розвитку та оновлення виробництва. Цей структурний блок системи управління вирішує завдання практичного поєднання всіх елементів в майбутні виробничі системи, забезпечує формування організаційних структур управління. Він також повинен формувати стимули для послідовного вдосконалення і необхідних змін структур управління підприємствами, територіально-виробничими комплексами і приведення їх у відповідність з вимогами інноваційного розвитку.

Розвиток структури виробництва та управління вимагає спеціально підготовлених кадрів. Майбутні працівники таких служб повинні мати відповідну освіту і певний практичний досвід з проектування виробництва та створення систем управління, глибоко розбиратися у всіх аспектах функціонування організаційно-економічної системи суб'єкта господарювання.

Зрозуміло, що блок розвитку виробництва і управління може успішно виконувати свої функції лише в тому випадку, якщо він буде опиратися на наукові установи. Ця служба повинна бути центром координації техніко-економічних і організаційно-структурних досліджень в рамках відповідних виробничо-господарських осередків.

Необхідно мати на увазі, що в умовах діяльності територіально-виробничих комплексів значне коло важливих питань, пов'язаних з побудовою структур виробництва і управління в окремих його ланках, взагалі не може вирішуватися на їх рівні. Ключову роль у вирішенні таких питань покликані грати відповідні органи управління територіально-виробничих комплексів. У багатьох випадках доцільно створення на їх базі спеціалізованих структур, які надають послуги підприємствам, що входять до складу об'єднання. Ці питання належать до компетенції вищих ланок управління, які повинні проводити роботи по перебудові виробничої структури всього комплексу і відповідної зміни організаційної структури управління. Зрозуміло, у цих



роботах необхідна участь і нижчих ланок управління, які мають більш повну інформацію про особливості своїх об'єктів. Формування для цих цілей тимчасових комплексних груп, очевидно, дозволить максимально поєднати можливості різних рівнів, забезпечити якісне вирішення виникаючих проблем. Словом, розподіл завдань, пов'язаних із здійсненням структурних перетворень, вимагає більшої чіткості і гнучкості, органічного взаємодії всіх підрозділів органів управління виробництвом у виконанні заходів з реалізації їх удосконалення.

Саме такий підхід у розподілі робіт з удосконалення структур управління дозволить зняти обмеження, які висуваються межами тієї чи іншої виробничо-господарської ланки, відкрити простір для повного і ефективного використання її потенціалу. При цьому система управління більш високого рівня повинна сама ініціювати необхідні на її погляд зміни у різних структурних ланках, уточнюючи їх цілі, напрямки розвитку і засоби їх досягнення. Важливо тут і те, що ці ланки отримують обґрунтовані довгострокові орієнтири своєї діяльності, реальні проекти оновлення виробництва, перебудови його організації.

Підсумовуючи вищезазначене можна зробити висновок про те, що аналіз проблем створення і вдосконалення організаційних структур управління виробництвом показує гостру необхідність інтенсифікації всього фронту досліджень в цій області. Якість організаційних структур управління стає все більш важливим елементом науково-технічного рівня підприємств і територіально-виробничих комплексів. І головне тут - не просто раціоналізація організаційних структур, що склалася, а створення таких структур, які б витікали з потреб реалізації перспективної інноваційної моделі побудови виробництва на основі всебічного використання прогресивних його форм. Важлива інтеграція зусиль фахівців всіх рівнів, які здійснюють не тільки вирішення питань формування організаційних структур, але і розробку інноваційних проектів побудови і розвитку виробництва. Саме на цій основі можливий комплексний, системний підхід до побудови необхідної структури виробництва та управління і досягнення їх взаємної відповідності.

Необхідно здійснити розробку комплексної програми наукових досліджень і експериментів з формування та удосконалення організаційних структур управління виробництвом на рівні його основних ланок. Така програма могла б зосередити діяльність спеціалізованих наукових установ і територіально-виробничих об'єднань на вирішенні актуальних проблем, перевірці вироблених рекомендацій та підготовки нових методичних матеріалів.

## Список літератури

1. Блехерман М.Х. Гибкие производственные системы (Организационно-экономические аспекты). – М.: Экономика, 1998. - 221 с.
2. Гальчинський А., Гець В., Кінах А., Семиноженко В. Інноваційна стратегія Українських реформ. – К.: Знання України, 2002. – 336 с.
3. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Х. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. - 662 с.
4. Грейсон Д.К., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. Пер. с англ. – М.: Экономика. 1991. 239 с.
5. Друкер П.Ф. Практика менеджмента: Пер. С англ. – М.: СПб; К.6 Издательский дом «Вильямс», 2002. – 397 с.
6. Кленін О. В. Перспективи інноваційно-інвестиційного розвитку промислових підприємств // Вісник економічної науки України. -2008. №1. – С. 50-54.
7. Маркіна І. А. Методологія сучасного управління: (Монографія). –К.: Вища школа. 2001. - 311 с.
8. Монден Я. «Тоета» — методы эффективного управления: Сокр. пер. с англ. / Науч. ред. А. Р. Бенедиктов, В. В. Мотылев. — М.: Экономика, 1989. — 288 с.

9. Пампура О.И. Управление инновационным процессом в промышленности. - Донецк, 1997. - 363 с.
10. Проблеми та пріоритети формування інноваційної моделі розвитку економіки України /Аналітична доповідь Національного інституту стратегічних досліджень та центру антикризових досліджень. К.: 2005.
11. Проектирование организационных структур: методы и алгоритмы /Е.М. Герасимов, В.И. Глущкий, А.А. Рабчук. –К.: БФ «Миротворець», 2000. – 205 с.
12. Управление развитием производства: (Опыт США). – М.: Экономика, 1989. – 239 с.

*А.Немченко, Т.Немченко*

**Підходи к усовершенствованию организационных структур управления на промышленных предприятиях и территориально-производственных комплексах Украины**

Статья посвящена современным проблемам совершенствования организационных структур управления на промышленных предприятиях и территориально-производственных комплексах Украины. Обоснованы методологические подходы к формированию необходимой структуры производства и управления, достижение взаимного соответствия в современных условиях хозяйствования.

*A.Nemchenko, T.Nemchenko*

**Approaches to improvement of organizational structures of management at the industrial enterprises and territorial and production complexes of Ukraine**

Article is devoted modern problems of perfection of organizational structures of management at the industrial enterprises and territorial and production complexes of Ukraine. Methodological approaches to formation of necessary structure of manufacture and management, achievement of mutual conformity in modern conditions of managing are proved.

Одержано 06.10.11

**УДК 338.45:246.87**

**М.О.Чупріна, ст. викл.**  
*НТУУ «КПІ», м. Київ*

## **Сутність та зміст базових категорійних понять теорій загального управління та управління стратегічним потенціалом**

Анотація. Узагальнено досвід вітчизняної економічної науки та практики щодо визначення категоріальних понять теорії управління стратегічним потенціалом в контексті забезпечення збалансованості функціонування національного господарства. Запропоновано змістовне ускладнення поняття «стратегічний потенціал промисловості України» та загальні принципи стратегічного управління визначеним потенціалом.

**стратегічний потенціал, економічна безпека, економічний розвиток, ендогенно орієнтована модель розвитку економіки**

В умовах України, коли розробка стратегії промислового розвитку та забезпечення економічної безпеки країни набуває пріоритетного значення в системі заходів стратегічного управління економікою, комплексне дослідження стратегічного потенціалу промисловості як економічної категорії і матеріальної основи продуктивних змін стає особливо актуальним. В процесі недосконалих ринкових перетворень в

9. Пампура О.И. Управление инновационным процессом в промышленности. - Донецк, 1997. - 363 с.
10. Проблеми та пріоритети формування інноваційної моделі розвитку економіки України /Аналітична доповідь Національного інституту стратегічних досліджень та центру антикризових досліджень. К.: 2005.
11. Проектирование организационных структур: методы и алгоритмы /Е.М. Герасимов, В.И. Глущкий, А.А. Рабчук. –К.: БФ «Миротворець», 2000. – 205 с.
12. Управление развитием производства: (Опыт США). – М.: Экономика, 1989. – 239 с.

*А.Немченко, Т.Немченко*

**Підходи к усовершенствованию организационных структур управления на промышленных предприятиях и территориально-производственных комплексах Украины**

Статья посвящена современным проблемам совершенствования организационных структур управления на промышленных предприятиях и территориально-производственных комплексах Украины. Обоснованы методологические подходы к формированию необходимой структуры производства и управления, достижение взаимного соответствия в современных условиях хозяйствования.

*A.Nemchenko, T.Nemchenko*

**Approaches to improvement of organizational structures of management at the industrial enterprises and territorial and production complexes of Ukraine**

Article is devoted modern problems of perfection of organizational structures of management at the industrial enterprises and territorial and production complexes of Ukraine. Methodological approaches to formation of necessary structure of manufacture and management, achievement of mutual conformity in modern conditions of managing are proved.

Одержано 06.10.11

**УДК 338.45:246.87**

**М.О.Чупріна, ст. викл.**  
*НТУУ «КПІ», м. Київ*

## **Сутність та зміст базових категорійних понять теорій загального управління та управління стратегічним потенціалом**

Анотація. Узагальнено досвід вітчизняної економічної науки та практики щодо визначення категоріальних понять теорії управління стратегічним потенціалом в контексті забезпечення збалансованості функціонування національного господарства. Запропоновано змістовне ускладнення поняття «стратегічний потенціал промисловості України» та загальні принципи стратегічного управління визначеним потенціалом.

**стратегічний потенціал, економічна безпека, економічний розвиток, ендогенно орієнтована модель розвитку економіки**

В умовах України, коли розробка стратегії промислового розвитку та забезпечення економічної безпеки країни набуває пріоритетного значення в системі заходів стратегічного управління економікою, комплексне дослідження стратегічного потенціалу промисловості як економічної категорії і матеріальної основи продуктивних змін стає особливо актуальним. В процесі недосконалих ринкових перетворень в

Україні мала місце недооцінка можливостей використання на нарощення стратегічного потенціалу економіки країни. Цьому сприяло, перш за все, відсутність стратегії щодо ефективного формування, нарощення та розвитку стратегічного потенціалу економіки України.

Посилення нестійкості поведінки зовнішнього економічного середовища, неефективність системи державного регулювання та втрата керованості виробничо-економічних систем, непослідовність й безсистемність у здійсненні економічних реформ лише загострило проблему своєчасної адаптації усіх секторів української економіки до деструктивних змін. Зазначене обумовило критичний стан більшості промислових підприємств, установ та окремих регіонів. Інтегральний показник рівня економічної безпеки України у 2008 р. порівняно 2007 р. зменшився до 71,1% (представлено автором за даними [12]).

Одним із головних елементів системи економічної безпеки є процеси забезпечення розвитку національного господарства в цілому та вдосконалення системи управління розвитком стратегічного потенціалу промисловості з метою забезпечення реалізації моделі інноваційно-інвестиційного розвитку національної економіки. Тому актуалізується комплекс питань щодо визначення адекватних реаліям трансформаційного процесу стратегій, механізмів, методів та моделей управління стратегічним потенціалом промисловості.

Аналіз у наукових роботах О. М. Алімова, А. Я. Берсуцького, І. А. Ігнат'євої, Ю. В. Кіндзерського, В. В. Микитенко, І. П. Отенко та ін. [1-10] дозволив з'ясувати, що в більшості наукових досліджень щодо питання економічного розвитку практичного не досліджується категорія «стратегічного потенціалу промисловості». При цьому, саме поняття „потенціал” – розглядається або суто з ресурсної, або з ресурсно-функціональної точки зору, а поглиблені дослідження питань із формування, нарощення та оцінювання параметрів розвиненості стратегічного потенціалу проводяться лише в контексті окремих складових стратегічного потенціалу промисловості. Зауважимо, що при всій розбіжності визначень економічної теорії, вони мають багато спільного, оскільки при розгляді стратегічного потенціалу промисловості як можливості до розвитку системи, забезпечення досягнення мети, виконання поставлених завдань, перш за все, асоціюють його з певною сукупністю ресурсів на можливостей (зазначене представлено у науковій роботі [4 с. 25]).

З огляду на зазначене, **метою даної статті** є ґрунтовне вивчення феномену стратегічний потенціал промисловості як визначальної складової стратегії переходу до переважно ендогенне орієнтованої моделі розвитку економіки України. Слід зазначити, що методологічною основою дослідження є використання базових положень системного підходу, а також діалектичного і аналітичного методів як таких, що одержали широке визначення в економічній науці.

Враховуючі зазначені методологічні підходи доцільним, на нашу думку, розпочати дослідження з групування базових понять теорії загального управління розвитком стратегічного потенціалу (це представлено у табл. 1).

З огляду на вищезазначене та за результатами проведеного дослідження можна зробити *наступні висновки*:

Економічний розвиток це багатофакторний процес, який відбиває зміни в усіх сферах національної економіки, то він уможливує збільшення реального національного доходу за певний період. Тому, економічна оцінка розвитку стратегічного потенціалу завжди посідатиме одне з перших місць у сучасних наукових розробках. Для України проблему економічного розвитку необхідно розглядати, перш

Таблиця 1 – Сутність, зміст та логіка зв'язку вихідних категоріальних понять теорії стратегічного управління \*

Категоріальне поняття	Сутність та зміст категорії	Узагальнення автора дослідження
<b>Теорія загального управління розвитком стратегічного потенціалу</b>		
<b>Промисловий потенціал</b>	системне явище, яке характеризує можливість галузі виконувати суспільну місію із задоволення різноманітних потреб суспільства, природа яких пов'язана зі здійсненням промислової діяльності. Промисловий потенціал – це досить динамічна категорія, яка змінюється, з одного боку залежно від потреб суспільства, а з іншого – від рівня ресурсного, технологічного та інституціонального забезпечення її розвитку [4]	автор підтримує думку цих розробників
<b>Стратегічний потенціал промисловості</b>	возможности, ресурсы , источники для достижения стратегических целей и формирования, поддержки и развития устойчивых конкурентных преимуществ [3]	на думку автора, стратегічний потенціал промисловості, можна визначити як системне явище, що характеризує сукупність можливостей, ресурсів та джерел галузі, які використовуються з метою досягнення стратегічної місії із задоволення різноманітних потреб суспільства та забезпечення високого рівня економічної безпеки держави. Подане визначення стратегічного потенціалу промисловості має наступні переваги: а) ґрунтується на системному підході, що дозволяє використовувати характеристики та властивості системи; б) визначена загальна місія системи «стратегічний потенціал промисловості» - задоволення різноманітних потреб суспільства та забезпечення високого рівня економічної безпеки держави.

Продовження таблиці 1

<p><b>Стратегічний потенціал національної економіки</b></p>	<p>це сукупність граничних ресурсних, технологічних, науково-технічних, організаційно-економічних і геополітичних можливостей, що використовуються з метою гармонізації та досягнення певних темпів економіко-політичних та соціальних цілей країни на міжнародній арені в інтересах забезпечення економічної безпеки – глобальної, регіональної, національної [1]</p>	<p>автор підтримує думку розробників</p>
<p><b>Принципи стратегічного управління потенціалом</b></p>	<p>наиболее общие подходы и правила, используемые для проектирования и реализации системы стратегического управления потенциалом [3]</p>	<p>автор дослідження підтримує думку розробників, щодо узагальнення наступних принципів: системності та комплексності досліджень; адаптивності; безперервності процесів формування, нарощування та розвитку стратегічного потенціалу підприємства; холізму; інноваційності; когнитивності</p>
<p><b>Адаптивне управління стратегічним потенціалом промисловості</b></p>	<p>це цілеспрямований процес трансформації, що дозволяє удосконалити структуру виробництва, посилити інноваційну спрямованість галузі. збільшити конкурентні можливості, розв'язати регіональні, соціальні та екологічні проблеми стратегічного розвитку промисловості України [4]</p>	<p>автор підтримує думку розробника</p>
<p><b>Теорія ендогенно спрямованого зростання</b></p>		
<p><b>Економічний розвиток</b></p>	<p>це незворотні економічні зміни технологічного способу виробництва. На відміну від економічного розвитку, для економічного зростання такі ознаки не характерні. Оскільки економічне зростання може перериватись економічним спадом [9]</p>	<p>автор підтримує думку розробника, проте вважає, що характер та динаміка перебігу економічного розвитку обумовлена., перш за все: стартовим рівнем розвитку країни чи соціально-економічної системи; інтелектомісткістю або станом людського капіталу; ендогенними умовами господарювання;</p>

Продовження таблиці 1

<b>Економічне зростання</b>	це багатофакторний процес, який відбиває зміни в усіх сферах національної економіки, призводить до збільшення реального національного доходу за певний період [9]	автор підтримує думку розробника та підкреслює, що досягнення певного рівня економічного зростання є головною ціллю держави та безпосередньо пов'язане із динамікою ВВП
<b>Сталий розвиток</b>	процес гармонізації продуктивних сил, забезпечення гарантованого задоволення принаймні мінімально необхідних потреб всіх членів суспільства за умови збереження й поетапного відтворення цілісності навколишнього середовища, забезпечення рівноваги між потенціалом природи і вимогами людей всіх поколінь [8]	автор підтримує думку розробника та вважає, що основним методом дослідження України як об'єкту сталого розвитку є математичне моделювання поведінки економічної, соціальної, екологічної підсистем та їх взаємодії.
<b>Ендогенізація економіки</b>	це процес активізації внутрішніх факторів та зменшення негативного впливу зовнішніх чинників на соціально-економічний розвиток країни [10]	автор підтримує думку розробника

Примітка. \* узагальнено та дефініційно визначено автором дослідження за даними наукових праць [1-4, 8-10].

за все, з огляду на виживання за будь-яких умов. Це обумовлює необхідність визначення ключових чинників та факторів впливу на інтенсифікацію процесів формування, нарощення та практичного використання власного стратегічного потенціалу.

Проблема пошуку ефективної моделі зростання національної економіки на засадах формування, нарощення, трансформація, трансляція, освоєння та використання стратегічного потенціалу залишається актуальною. Нагальною проблемою сьогодні є активізація рушійних сил, джерел фінансування та мобілізації факторів економічного зростання, тобто вирішення проблеми оптимального поєднання всіх елементів моделі ефективного розвитку національної економіки.

Цілком закономірним підсумком концептуальних підходів до осмислення поняття «стратегічного потенціалу промисловості» стає змістовне ускладнення його дефініційного оформлення, один з варіантів якого має, на нашу думку, наступний вигляд: системне явище, що характеризує сукупність можливостей, ресурсів та джерел галузі, які використовуються з метою досягнення стратегічної місії із задоволення різноманітних потреб суспільства та забезпечення високого рівня економічної безпеки держави. Комплексне дослідження стратегічного потенціалу як економічної категорії і матеріальної основи продуктивних змін є підґрунтям для визначення саме вектору розвитку промислового виробництва та побудови ендогенної моделі національної економіки.

## Список літератури

1. Микитенко В. В., Алимов О. М. Стратегічний потенціал – сукупні можливості національної економіки по досягненню цілей збалансованого розвитку / В. В. Микитенко, О. М. Алимов // Продуктивні сили України. Науково-теоретичний економічний журнал. К.: – РВПС НАН України, 2006. – № 1. – С. 135–151.
2. Механізм збалансованого розвитку промислового потенціалу: [зб. наук. пр. / НАН України, об'єднаний ін-т економіки. Редкол.:акад. НАНУ О.М. Алимов (від. ред.) та ін.] – Київ.2005. - 148с.
3. Отенко И. П. Стратегическое управление потенциалом предприятия: [Научное издание] / И. П. Отенко – Харьков: Изд. ХНЭУ, 2006. – 256 с.
4. Промисловий потенціал України: проблеми та перспективи структурно-інноваційної трансформації: [Монографія] / Відповід. ред. канд. екон. наук Ю. В. Кіндзерський. – К.: Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2007. – 408 с.
5. Ігнатієва І. А. Стратегічний менеджмент: теорія, методологія, практика: [Монографія] / І. А. Ігнатієва – К.: Знання України, 2005. – 250 с.
6. Берсуцкий А. Я. / Управление ресурсным потенциалом предприятия: [Монографія] / А. Я. Берсуцкий; НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк: Юго-Восток, 2010. – 185 с.
7. Філіпченко А. С. Цивілізаційні виміри економічного розвитку: [Монографія] / А. С. Філіпченко – К.: Знання України, 2002. – 190 с.
8. Проблеми сталого розвитку України. - К.: «БМГ», 1998. – 400 с.
9. Економіка України; стратегічне планування: [Монографія] / Від. ред. В. Ф. Бесєдін., А. С. Музиченко. – К.: НДЕІ. – 2008. – 500 с.
10. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку: [Монографія] / за ред. акад. НАН Укр. В. М. Гейця. – К.: Ін-т екон. прогнозів; Фенікс, 2003. – 1008 с.
11. Потенціал України та його реалізація / Спільний звіт Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України та Національного банку України „Розбудова спроможності до аналізу соціально-економічних результатів і потенціалу в Україні. — К.: МЦПД, 2008. – 110 с.
12. Стан економічної безпеки України (січень-грудень 2006 р.) Аналітична записка. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Міністерства економіки України. – Режим доступу до сайту: <http://www.me.gov.ua>.

*М. Чуприна*

**Сущность та содержание базовых категориальных понятий теорий общего управления та управления стратегическим потенциалом**

Обобщен опыт отечественной экономической науки и практики по определению категориальных понятий теории управления стратегическим потенциалом в контексте обеспечения сбалансированности функционирования национального хозяйства. Предложено содержательное осложнение понятия «стратегический потенциал промышленности Украины» и общие принципы стратегического управления определенным потенциалом.

*М. Chuprina*

**Essence that maintenance of base category concepts of theories of general management that management strategic potential**

Experience of the national economic science and practice in definition of categorical apparatus of the theory of strategic capacity management in the context of the balanced functioning of the national economy has been generalized. An informal complexification of the notion of "strategic capacity of the national economy of Ukraine" and general principles for the strategic management of this capacity have been proposed.

Одержано 19.04.11



УДК 338.246.025.88

**О.М. Кошик, ст. наук. співр., канд. екон. наук,**

*ДУ «Інститут економіки та прогнозування» НАН України, м. Київ*

**Н.І. Легінькова, доц., канд. екон. наук,**

*Державна льотна академія України, м. Кіровоград*

**І.В. Фабрика, асист.,**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Приватизація в Україні: ідеологія, реалізація, проблеми

У статті проаналізовані передумови, ідеологічні засади та хід приватизації в Україні. Виявлені основні проблеми, пов'язані з приватизаційним процесом та запропоновані деякі заходи по їх вирішенню.

**приватизація, модель приватизації, етапи приватизації, державна власність, ринкова інфраструктура**

**Вступ.** Приватизація як глобальний світовий процес, який охопив десятки країн капіталістичного світу, передусім, розвинених, почав активно розвиватися в 70–ті роки минулого століття.

Він був реакцією на масштабне «одержавлення» національних економік в попередні десятиліття. Ідеологічним фундаментом одержавлення як власності, так і економічного регулювання, було домінування в цей період кейнсіанських теорій.

Проте вже з початку 70-х років проявилися значні негативні наслідки цього процесу, який призвів до надмірного зростання державних видатків. Розширення державного сектору економіки та надто активне втручання держави в господарчі процеси негативно вплинуло на темпи економічного зростання, призвело до надмірного зростання бюрократії, погіршення підприємницького клімату тощо.

**Постановка задачі дослідження.** Механізм державної власності об'єктивно знизив ефективність дії ринкових стимулів, і країни стикнулися з необхідністю надання занадто великої фінансової підтримки націоналізованим компаніям в базових виробничих галузях.

Факт, що масштабний державний сектор є головною причиною помітного зниження ефективності національних економік, стає загальновизнаним. Це змусило уряди розвинених країн, починаючи з 1970-х років, різко змінити цільові установки економічної політики.

В ідеологічному та концептуальному плані це дало поштовх для посилення ліберальних уявлень у суспільстві. Представники ліберальної школи у визначенні ролі та місця державної власності в сучасній економіці починають активно протистояти марксистським та неомарксистським теоріям, автори яких у посиленні ролі соціальних послуг на формування людського фактора та якості життя населення бачили об'єктивні підстави для зростання економічної ролі держави.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Зокрема, досить значну увагу цій ідеологічній боротьбі приділяв класик «екстремального лібералізму» Л. Мізес [2].

Дж. Е. Стігліц, мабуть, наразі найбільш відомий у світі фахівець з питань

економіки державного сектора та приватизації, лауреат Нобелівської премії, вважає, що більш низька ефективність діяльності державних підприємств має об'єктивний характер, оскільки обумовлюється різницею в системі стимулів, як організаційних, так й індивідуальних [3].

Головна відмінність між державними та приватними підприємствами, на його думку, полягає у загрозі банкрутства, з якою стикаються приватні фірми, на відміну від державних підприємств, яких у скрутний час завжди виручить державна субсидія. «Ймовірність банкрутства відіграє важливу роль, – підкреслював Дж. Е. Стігліц, – вона обмежує масштаби збитків, яких некомпетентний менеджер може завдати приватному підприємству, і вона є природним механізмом заміни неефективних керівних кадрів».

Друга відмінність між державними та приватними підприємствами полягає, за його висновками, у відсутності конкуренції для перших. Важливу роль відіграє також менш ефективна система індивідуальних стимулів, яка обумовлена тим, що заробітна плата менеджерів державних підприємств «рідко буває настільки прив'язана до прибутків, як оклади менеджерів великих приватних компаній».

Економічна теорія і практика почали відводити приватному сектору роль головного фактора, що забезпечує динамізм і ефективність економічного розвитку країн. Раціональною моделлю почав визнаватися тип національної економіки, де забезпечуються максимальний простір для розвитку приватного капіталу і максимальна лібералізація умов його функціонування.

1970-80-ті роки для розвинених країн відмічені реалізацією масових програм приватизації державних об'єктів. Першою почала і найбільш послідовно завершила цей процес Великобританія. Програми приватизації в період здійснення так званої політики «рейганоміки» були започатковані навіть в США, де рівень державної власності та державного втручання в економіку був і без того незначним.

Масштабні приватизаційні проекти були здійснені у Франції (де це було особливо актуально внаслідок проведення соціалістами націоналізації після приходу до влади президента Ф. Міттерана, яка мала вкрай негативні наслідки для економіки), Італії, Німеччині, Греції, Португалії, Чилі, Ізраїлі тощо.

В результаті приватизації в розвинених країнах були кардинально зменшені масштаби державного сектора і обсяг економічних функцій держави.

Незважаючи на значні коливання питомої ваги, недержавна власність в європейських країнах зараз абсолютно домінує. Ще більшою мірою це характерно для США.

В постсоціалістичних країнах Європи приватизація здійснювалася на тих же ідеологічних засадах, що й в країнах з розвинутою ринковою економікою. Особливістю більшості з цих країн них було те, що ринкова трансформація в багатьох з них почалася ще у 50-х (Югославія), 60-х (Угорщина), та 70 –х (Польща) роках. Ніде в них, за винятком Румунії та Албанії, не було такого рівня одержавлення економіки, як в країнах – колишніх республіках СРСР. Навіть в НДР, з її жорстокою системою народногосподарського планування, існував досить значний приватний сектор в торгівлі, виробництві харчових продуктів, сфері послуг.

Населення мало можливість оцінити більш високу ефективність роботи приватного сектора в цих галузях, тому в основній масі не мало значних упереджень перед приватною формою власності. До того ж, історичні умови проведення приватизації дозволяли (як і в країнах Прибалтики) таку форму приватизації, як реституція, повернення націоналізованого майна колишнім власником, що було неприйнятно для України.

Все це зумовило досить значну підтримку населенням проведенням приватизації, хоча, звичайно, кількість незадоволених теж була великою.

**Мета статті.** Дослідити передумови, ідеологічні засади та хід приватизації в Україні. Виявити основні проблеми, пов'язані з приватизаційним процесом та запропонувати заходи по їх вирішенню.

**Основні матеріали дослідження.** Перед початком легальної (не спонтанної) приватизації державна власність тотально домінувала в українській економіці.

Вкрай негативний вплив на проведення процесу приватизації мала організаційна структура виробництва, зокрема, в ключовій галузі народного господарства – промисловості.

Рівень концентрації промислового виробництва в Україні був надвеликим. В середньому на кожне підприємство в СРСР в кінці 80-х років приходилося виробленої продукції в чотири рази більше, чим в США. При цьому в УРСР рівень концентрації промислового виробництва (по кількості зайнятих) був у 1988 р. вище, чим в цілому по СРСР, у 1,2 рази. На підприємства з кількістю зайнятих більше 1000 осіб, яка складала 20,3% загальної кількості підприємств, приходилося 77,8% товарної продукції, 77,% чисельності всього промислово – виробничого персоналу, 83,6% середньорічної вартості основних фондів, 87,6% споживання електроенергії. Особливо великі підприємства (більше 10000 осіб), охоплюючи лише 1,3% всієї кількості підприємств, зосереджували 22% виробництва товарної продукції, 25,9% чисельності персоналу, 33,9% основних фондів [4].

Звичайно, приватизація підприємств з низькою концентрацією виробництва могла бути здійснена швидше і з меншими зусиллями.

В початковий період переходу до ринкової економіки для здійснення приватизації було неможливо використати найбільш простий її механізм, який широко використовується в країнах з розвиненими ринковим відносинами – продаж акцій державних компаній на фондовому ринку, якого просто ще не було.

Коли розпочинався процес приватизації, серед фахівців досить поширеною була думка, що йому повинно передувати створення необхідної ринкової інфраструктури, в тому числі розгалуженої системи інститутів ринку цінних паперів. Але практичні спроби зробити кроки в цьому напрямі успіху не мали й не могли мати – для цього не було потрібного фундаменту у вигляді відповідних форм власності.

Згодом надзвичайно тяжкі проблеми та наслідки, які виникли при проведенні приватизації, дуже часто пов'язувалися саме з тим, що вона здійснювалася занадто високими темпами та до створення відповідної інфраструктури. Причому цієї точки зору дотримувалася не тільки переважна більшість фахівців у країнах колишнього СРСР, але й багато провідних західних спеціалістів, в тому числі відомий економіст і політолог, мабуть, найкрупніший західний експерт з питань соціалістичної та постсоціалістичної економіки Маршалл Голдман [7].

Проте не викликає сумніву, що низькі темпи приватизації означали б збереження на невизначено тривалий термін тотально переважаючого (до того ж в період своєї кризи, розпаду) державного сектора. Причому позбавленого внаслідок горбачовських реформ внутрішньо властивих йому директивно-розпорядничьких методів централізованого управління та відповідних імпульсів розвитку.

Внаслідок горбачовської лібералізації державного сектора, після прийняття законів про підприємство та кооперацію, фактично розпочалася так звана спонтанна приватизація. До речі, це явище було притаманне всім постсоціалістичним країнам, які починали ринкові перетворення до легальної приватизації, яка була б врегульована відповідним законодавством.

Вищий менеджмент державних підприємств фактично був штучно поставлений в особливі відносини власності по відношенню до державного майна («приватизація управління»), але без будь-якої реальної майнової відповідальності за результати діяльності та використання майна підприємств.

Це стало об'єктивним фактором «перекачування» державних коштів та майна або в особисту власність менеджерів підприємств, або в належні їм різного роду посередницькі «кооперативи», які за своєю економічною суттю були, власне кажучи, зовсім не кооперативами в класичному розумінні цього терміну, а приватними підприємствами. Пізніше в цей процес включилися інші посередники – товариства з обмеженою відповідальністю, приватні підприємства тощо. Значною мірою саме з цими нелегітимними або напівлегітимними процесами було пов'язане колосальне зростання тіньової економіки, яка в принципі несумісна з прозорістю та реальною конкуренцією, чітко визначеними механізмами функціонування приватної власності, на яких базується також ефективний фондовий ринок.

Повноцінні ринкові інститути, ринкова інфраструктура, в тому числі повноцінна інфраструктура фондового ринку, просто не могли сформуватися в таких умовах. Тому перехід до організованої, легальної фази приватизації був необхідним.

Шлях повільної приватизації під сильним контролем з боку держави, подібний до китайського варіанту приватизації (який з чисто теоретичної точки зору виглядає більш прийнятним), був неможливим, оскільки самі державні інститути в Україні тільки створювалися.

У цілому ж умови України були надмірно специфічними порівняно з іншими постсоціалістичними країнами.

При тій ключовій ролі, яку скрізь відігравала держава в процесі реформ, Україна на початку 90-х не мала не тільки повністю сформованих державних інститутів, але й історично близького досвіду державного будівництва (на відміну від країн Прибалтики), або успадкованої від СРСР сформованої державної машини Росії. Україна на початку ринкових перетворень просто не мала суб'єкта, який міг би здійснити повільну, ретельно підготовлену та чітко керовану приватизацію, а саме – повністю сформованої та ефективною державної машини.

Приватизація в Україні здійснювалася переважно в закритих, неконкурентних формах. «Закрита», так звана «інсайдерська» приватизація, призвела до домінування закритих акціонерних товариств, що й досі відчутно блокує залучення сторонніх інвестицій шляхом продажу акцій корпорацій. За даними ДКЦПФР, наприкінці 2010 р. кількість відкритих акціонерних товариств складала 9,18 тис., а закритих — 19,44 тис.

Інший наслідок обраних форм здійснення масової сертифікатної приватизації – розпорошення власності серед дрібних акціонерів, яких у 2000 році налічувалося приблизно 19 млн. чоловік, а зараз – близько 15 млн. чоловік. При цьому міноритарні акціонери фактично «відсічені» не тільки від формально належної їм власності, але й від операцій на фондовому ринку, що, звичайно, створює критичну масу незадоволених соціальними результатами приватизації.

В ході дискусії, яка передувала початку процесу приватизації, було висунуто декілька альтернативних моделей здійснення приватизації. А саме:

- проведення лише малої приватизації при збереженні великих та середніх підприємств в державній власності. Він відстоювався представниками радикальних лівих сил. Такий варіант приватизації, зокрема, не створював жодних умов для формування повноцінного фондового ринку. З урахуванням того, що українська економіка мала найвищий рівень концентрації та централізації виробництва в світі, левова частина державної власності взагалі б не була б приватизована;

- варіант надшвидкої (протягом року) масової приватизації методом розподілу майна. Передбачалося розділити держмайно за заявками громадян (кожний громадянин мав би право на одну заявку, кількість власників об'єкту визначалася б кількістю поданих заявок). Цей варіант був розроблений членами Комісії Верховної Ради з питань економічної реформи і управління народним господарством під керівництвом В. Пилипчука. Формально такий підхід забезпечив би швидке формування великого приватного сектору у економіці та повноцінного ринку цінних паперів. Тим більше, що він передбачав масову інформатизацію приватизаційного процесу, що б у майбутньому створило необхідну інформаційну базу для функціонування інститутів фондового ринку. Але він був абсолютно нереалістичним з точки зору технології здійснення. Достатньо уявити собі складності з доведенням до учасників приватизації інформації про величезний масив об'єктів приватизації, а тим більше про хоча б про їх мінімальні якісні характеристики, щоб зрозуміти, чому він не розглядався як реальний шлях організації приватизаційного процесу;

- третій варіант був зорієнтований на переважно грошову приватизацію при основній ролі національного капіталу, наданні найширших пільг трудовим колективам та менеджменту підприємств. Він орієнтував на надповільну приватизацію – «критична маса» недержавних підприємств повинна біла сформуватися приблизно через 20 років після початку процесу. Варіант був розроблений під керівництвом тодішнього міністра в справах власності і приватизації В. Сальникова. Він передбачав платні форми приватизації державної власності виключно національним капіталом при його мізерних обсягах, а також не вирішував політичної задачі прискорення приватизації, в тому числі як умови швидкого формування фондового ринку. Надання вкрай значних пільг робітникам та менеджменту підприємств мало створити основу для закріплення інсайдерської форми власності;

- четвертий з основних висунутих підходів до приватизації, мав основою використання так званої «оренди з викупом» у якості абсолютно переважаючого способу приватизації. Наслідком його здійснення було би повне домінування неконкурентних, непрозорих схем приватизації і перетворення трудового колективу (звісно, в першу чергу вищих менеджерів підприємств, директорату) в її основного суб'єкта. Тобто, це був у чистому вигляді варіант формування інсайдерського капіталізму, легалізації тих перетворень, які відбулися в період спонтанної приватизації. Тому основним результатом реалізації цього шляху приватизації було б тотальне поширення інсайдерської власності, яке б надзвичайно ускладнило і уповільнило процеси її вторинного перерозподілу, серйозно перешкоджало би формуванню навіть основ фондового ринку. Головним причіником суцільної «орендизації» був колишній народний депутат О. Барабаш;

- п'ятий варіант був прийнятий та покладений в основу законодавчо – нормативних приватизаційних актів. Він був заснований переважно на використанні механізмів сертифікатної приватизації. Керівник розробки цього проекту – тодішній віце-прем'єр уряду В. Лановий.

При цьому варіанті передбачалися дуже обмежені пільги для робітників підприємств, які мали переважне право на викуп об'єктів по номінальних цінах, розстрочку платежів і таке інше [1].

Вибір ваучерної (сертифікатної) приватизації в Україні багато в чому базувався на досвіді Чехословаччини, яка спочатку орієнтувалася на варіант переважно грошової приватизації, але швидко відмовилася від нього через такі причини:

- відсутність достатнього національного капіталу при неготовності суспільства до домінування іноземного капіталу в процесі приватизації. Цей фактор був дуже

характерний і для України: на початку 90-х років фактично існував консенсус влади та основної маси населення відносно того, що основна частка державної власності повинна приватизуватися українськими громадянами);

- нерозвиненість ринкової інфраструктури, зокрема, фактична відсутність фондового ринку. Всі ці фактори були характерні і для України і зумовили вибір саме ваучерної (сертифікатної) форми масової приватизації.

Гостра критика наслідків сертифікатної (ваучерної) приватизації, безумовно, мала вагомий підстави. Практично до кінця 90-х років чисельні дослідження не могли виявити її позитивний вплив на темпи збільшення виробництва, підвищення його ефективності, покращення фінансових результатів роботи тощо.

З соціальної точки зору, громадяни України не могли не розглядати її проведення як величезний обман. Замість стрімкої вартості сертифікатів їх і без того незначна вартість впала в рази, надії на отримання дивідендів, за поодинокими випадками, не виправдали себе, іменний характер сертифікатів не завадив їх масової скупці за безцінь з наступним використанням в інсайдерській приватизації. Проте навряд чи ці вади процесу масової приватизації можна пов'язувати з її ваучерною (сертифікатною) формою.

Слід констатувати, що все ж таки перемогли закриті непрозорі неконкурентні форми приватизації, що значно знизило її ефективність.

Переваги для формування інсайдерського капіталу в дійсності були визначені всім ходом розвитку радянської економіки в пізньосоціалістичний період (конституювання трудових колективів в особливий суб'єкт економічних відносин, спонтанна приватизація, «приватизація управління» вищим менеджментом підприємств і т. ін.), і обрання іншої форми масової приватизації навряд чи могло завадити їх домінуванню. До того ж, фактично не була запропонована альтернативна модель приватизації, яку б можна було реалізувати, за виключенням суцільної «орендизації», що мало би ще гірші економічні наслідки, а основна маса населення була би виключена навіть з формальної участі в приватизації.

З початку процесу приватизації на 1 квітня 2011р. було приватизовано 126244 об'єктів, з яких більше ніж три чверті (97586 об'єктів) належали до комунальної форми власності (табл. 1), інші (28658 об'єкти) – до державної [5].

Процес приватизації досить чітко поділяється на окремі етапи, що мають значну специфіку.

*Перший етап.* 1992 – 1999 р.р. - початок приватизації; проведення та завершення масової малої приватизації у 1996 р; проведення приватизації з використанням приватизаційних цінних паперів – майнових сертифікатів, які в 1992 – 1994 р.р. існували в вигляді депозитних рахунків, домінування в цей період оренди з викупом; 1995 - 1999 р.р. – проведення та завершення масової приватизації з використанням приватизаційних сертифікатів у вигляді цінних паперів.

Саме наприкінці цього етапу у 1999 р. ФДМУ вперше оприлюднив дані репрезентативних досліджень, які показали позитивний зв'язок між приватизацією, її глибиною, та фінансово-економічними показниками ефективності діяльності підприємств. Згідно з його результатами, за всіма статтями балансу середні показники приватизованих підприємств були кращі, ніж державних, причому за деякими показниками – значно [6].

*Другий етап.* 2000 – 2004 р.р. можна охарактеризувати як період інтенсивної приватизації, зокрема, найбільших та стратегічних об'єктів шляхом індивідуальної приватизації, а також початку кризи приватизації, який знайшов відображення в неприйнятті програми приватизації після 2002 року.

*Третій етап.* 2005 – 2010 р.р. – це період посилення кризи приватизаційного процесу, що призвело до її гальмування та зменшення надходжень від приватизації в бюджет. Значне зменшення надходжень в 2008 – 2010 р.р. значною мірою було зумовлене впливом фінансово–економічної кризи.

Таблиця 1 - Динаміка надходжень до Державного бюджету України коштів від приватизації державного майна за 1992 – 2010 роки, млн. грн.

	Планові надходження	Фактичні надходження
1992	-	0,01
1993	-	0,08
1994	-	14,8
1995	-	17,9
1996	-	35,5
1997	500	78,1
1998	1040	360,8
1999	800	694,6
2000	2575	2075,5
2001	5697,4	2132
2002	5585,04	576,1
2003	2117,3	2173,3
2004	5180,3	9501,5
2005	10247,9	20710,0
2006	2121,5	574,8
2007	10587,7	2446,8
2008	607,5	482,7
2009	8501,2	807,7
2010	6350,0	1100

Джерело: за даними Державних бюджетів ФДМУ, звітів ФДМУ за відповідні роки.

Від приватизації державного майна у січні-березні 2011 р. надійшло до державного бюджету 1094,4 млн. грн., тобто сума, яка майже дорівнює надходженням за весь 2010 р. А, за даними Мінфіну, надходження від приватизації в січні-квітні п.р. сягнули 5626 млн. грн. внаслідок отримання в квітні коштів від приватизації «Укртелекому». Це свідчить про початок нового етапу прискореної приватизації. Проте говорити про подолання кризи приватизації зарано, оскільки досі не вирішено багато ключових питань законодавчого врегулювання цього процесу. Важливою причиною кризи приватизації в Україні є значне скорочення підтримки населенням розвитку приватного підприємництва і, особливо, приватизації великих підприємств, про що свідчать дані табл. 2 та 3.

Пояснити таку динаміку можна вкрай негативними соціальними наслідками приватизації. Але, незважаючи на всі складнощі процесу приватизації, він призвів до домінування недержавного сектору економіки.

Таблиця 2 - Динаміка ставлення до розвитку приватного підприємництва в Україні, %

	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Зовсім не схвалюю	4,9	15,3	13,1	13,6	9,3	12,2	10,6	7,8	7,3
Скоріше не схвалюю	9,7	15,6	14,2	13,3	13	10,6	12,7	11,9	12,2
Важко сказати	31,3	25	26,6	27,6	25	28,7	29,5	22,2	23,9
Скоріше схвалюю	24,1	21,4	22,4	21,2	25,1	33	34	36	34,3
Цілком схвалюю	28,6	22,2	23,7	24,1	26,7	15,2	13,2	18,4	19,5
Не відповіли	1,5	0,5	0	0,3	0,8	0,3	0,1	3,7	0,8

Джерело: Українське суспільство: соціологічний моніторинг 1994 – 2008 /К.: Інститут соціології НАН України.

В Програмі економічних реформ на 2010 – 2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», яка була розроблена Комітетом з економічних реформ при Президентові України (надалі – Програма економічних реформ Президента), передбачено до кінця 2014 р. «завершення приватизації як масштабного соціально-економічного проекту трансформації державної власності» [8].

Таблиця 3 - Як Ви ставитесь до передачі у приватну власність крупних підприємств?, %

	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Скоріше негативно	31,6	38,4	45,5	54	51,4	55,1	56,1	67,2	64,1
Важко сказати негативно чи позитивно	41,8	34,2	31,7	28	30	26,3	26,3	21,8	21,4
Скоріше позитивно	25,1	24,7	22,8	17,5	17,8	18,3	17,5	10,6	13,9
Не відповіли	1,4	2,7	0	0,5	0,8	0,2	0,1	0,4	0,6

Джерело: Українське суспільство: соціологічний моніторинг 1994 – 2008 /К.: Інститут соціології НАН України.

Необхідною умовою вирішення цієї задачі є *створення відповідного законодавчого підґрунтя*. Зокрема, в вищевказаній програмі передбачалось до кінця 2010 р. прийняти Закон України «Про Фонд державного майна України». Проте діяльність ФДМУ й досі регулюється Конституцією і законами України, указами Президента України, актами Кабінету Міністрів України, а також Тимчасовим положенням про Фонд державного майна України, затвердженим Постановою Верховної Ради України від 07.07.1992 № 2558-ХІІ (зі змінами), Закон про ФДМУ досі не прийнятий.

Не визначений законодавчо статус ФДМУ не може не перешкоджати його ефективній роботі, призводить до відсутності чіткої регламентації його прав та обов'язків, взаємовідносин з іншими органами влади. Зокрема, вкрай актуальним є



розмежування повноважень між ФДМУ та нещодавно створеним на базі Міністерства промислової політики Державним Агентством України з управління державними корпоративними правами та державним майном.

Досі не прийнята також нова Державна програма приватизації. Між тим, особливістю української приватизації була ключова роль, яку відігравали Державні програми приватизації для визначення концептуальних засад та методичних підходів для її здійснення на різних етапах. Вона з 1997 р. приймалася законом, відповідно з яким вносилися зміни до інших законів, які стосувалися реформування відносин власності. Тому багаторічне блокування її прийняття не дозволило ефективно оновлювати приватизаційне законодавство відповідно зі зміною умов проведення приватизації.

Останній раз Державна програма приватизації на 2000 – 2002 р.р. приймалася в 2000 р., вона досі діє (зі змінами), хоча умови здійснення приватизації кардинально змінилися.

Такий законодавчий вакуум є однією з основних причин гальмування легальної приватизації та поширення практики відчуження державного майна поза приватизаційними процедурами та без використання фондових інструментів (перш за все, шляхом його придбання через процедури податкової застави, фіктивного банкрутства тощо).

*Прискорення прийняття закону про Фонд державного майна та закону про Державну програму приватизації на 2011 р. (або на 2011 – 2014 р.р.) є необхідною умовою успішності завершального етапу приватизації в Україні.*

В Програмі економічних реформ Президента особливо підкреслюється неефективність передприватизаційної підготовки об'єктів, ключовим елементом якої є їх реструктуризація.

Тому доцільна розробка комплексу заходів, скерованих на збільшення фінансових джерел здійснення реструктуризації підприємств; на посилення впливу державних органів на прискорення та підвищення ефективності реструктуризаційних процесів.

Доцільно також розглянути питання про створення спеціального бюджетного Фонду реструктуризації державних підприємств. В цьому фонді повинна акумулюватися частина бюджетних доходів від приватизації, дивідендів, орендної плати від державної власності та інших джерел з подальшим направленням коштів фонду для здешевлення комерційних кредитів, які залучаються підприємствами для фінансування реструктуризації.

**Висновки.** Одним з ключових факторів, які не дозволяють в повній мірі реалізуватися потенціалу приватизованих підприємств та новостворених приватних підприємств, є неефективна державна регуляторна політика.

Україна не просто відстає від розвинених та абсолютної більшості постсоціалістичних та пострадянських країн в плані створення сприятливих умов для ведення приватного бізнесу, вона в даному відношенні є одним з світових аутсайдерів. І ситуація має тенденцію до погіршення.

Зокрема, країна знаходиться на одному з останніх місць в світі з умов оподаткування, реєстрації прав власності, отриманню дозволів на будівництво, захисту інвесторів, по умовам здійснення зовнішньоекономічної діяльності тощо. І ситуація має тенденцію до погіршення.

Так, відповідно до найбільш авторитетного рейтингу Світового Банку «Doing Business 2011» (легкість ведення бізнесу), в 2010 р. Україна займала 145-у позицію серед 183 країн світу, в той час як у 2009 р. – 142, тобто за рік втратила 3 позиції. При

цьому за показником сприятливості умов оподаткування вона мала один з найгірших в світі результатів – 181 місце [9].

Репрезентативне соціологічне дослідження, проведене у 2009 р. Міжнародною фінансовою корпорацією (IFC) серед приватних підприємців України показало, що вони оцінюють втрати прибутку внаслідок неадекватної регуляторної політики держави в середньому на рівні 20%.<sup>1</sup>

Тому дерегуляція умов здійснення приватної підприємницької діяльності є однією з ключових умов покращення результатів приватизації на її завершальному етапі.

Досвід постсоціалістичних країн свідчить, що участь в приватизації іноземних інвесторів значно пришвидшує її і сприяє підвищенню ефективності приватизаційних процесів. Для України це особливо актуально в післякризових умовах, коли вітчизняні капіталовкладення відновлюються досить повільно, внутрішні ресурси для здійснення приватизації досить обмежені. З метою активізації участі іноземних інвесторів в приватизації об'єктів державної власності в Україні доцільно забезпечити:

- покращення інвестиційного клімату шляхом максимального спрощення дозвільних процедур для іноземних інвесторів, забезпечення вільного входження інвестицій в Україну, дерегуляції підприємницької діяльності, зменшення адміністративного та податкового тиску на іноземних інвесторів;

- створення вільних економічних зон з використанням сучасного світового досвіду забезпечення їх ефективного функціонування та врахуванням негативного досвіду запровадження ВЕЗ в Україні у попередні роки.

Велике значення має оптимізація списку підприємств, які не підлягають приватизації.

Серед інших напрямків підвищення ефективності приватизаційного процесу в Україні, які постійно проголошуються з його початку, але й постійно порушуються, наступні:

- забезпечення максимальної прозорості процесу приватизації та доступності відповідної інформації для можливих інвесторів;

- забезпечення реальної конкурентоспроможності, недопущення приватизації об'єктів заздалегідь визначеними покупцями (в тому числі заборона проведення приватизаційних конкурсів, в яких приймає участь лише один учасник).

Хоча приватизаційний процес в Україні як масштабний соціально-економічний проект трансформації державної власності знаходиться на завершальному етапі, проте підвищення його ефективності все ще має надзвичайно велике значення як для економічного, так і для соціального розвитку країни.

## Список літератури

1. Завершальний етап приватизації в Україні/ О.Й.Пасхавер, Л.Т.Верховодова, Т.С. Воронкова, Н.В.Терещенко. – К.: Міленіум, 2003. – С. 9 – 10.
2. Мизес Л. Бюрократия. Запланированный хаос. Антикапиталистическая ментальность. - М.: Дело, 1993. - С.50-54.
3. Штігліц І, Джозеф Е. Економіка державного сектора - К.: Основи, 1998. – С. 250-256.
4. Экономические регуляторы воспроизводственного процесса /В.Кононенко, А.В.Марьенко, Л.Н.Шаблестая и др. – К.: Наукова думка, 1992. – С. 252.
5. Звіт Фонду державного майна України за 2010 р. .- [Електронний ресурс].- доступний з: [http://www.spfu.gov.ua/ukr/reports\\_spfu.php](http://www.spfu.gov.ua/ukr/reports_spfu.php)

<sup>1</sup> Криза чи держава – хто перешкоджає більше? – [Електронний ресурс].- Доступний з: <http://franchising.ua/vlasniy-biznes/576/kriza-derjava-hto-pereshkodjae-bilshe/>

6. Криза чи держава – хто перешкоджає більше? – [Електронний ресурс].- доступний з: <http://franchising.ua/vlasniy-biznes/576/kriza-derjava-hto-pereshkodjae-bilshe/>
7. Маршалл А.Г. Капитализм инсайдеров: приватизация: успех или неудача? - [Електронний Ресурс] – Доступно з: [http://vasilieva.narod.ru/ptpu/3\\_3\\_97.htm](http://vasilieva.narod.ru/ptpu/3_3_97.htm)
8. Програма економічних реформ на 2010 – 2014 р.р. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». Електронний ресурс].- доступний з: <http://www.president.gov.ua/Doing-Business-2011-report>.-[Електронний ресурс].- доступний з: <http://doingbusiness.org/rankings>.
9. Doing Business 2011 report.-[Електронний ресурс].- доступний з: <http://doingbusiness.org/rankings>.

*А.Кошик, Н.Легинькова, І.Фабрика*

#### **Приватизация в Украине: идеология, реализация, проблемы**

В статье проанализированы предпосылки, идеологические основы и ход приватизации в Украине. Выявлены основные проблемы, связанные с приватизационным процессом и предложены некоторые меры по их решению.

*A.Kochik, N. Leginkova, I.Fabrika*

#### **Privatization in Ukraine: ideology, ways of realization and problems**

Precondition, ideological foundations and the way privatization is realized in Ukraine are analyzed in the particular article. The main problems concerning the process of privatization are determined and some measures/arrangements as for their solution are offered.

Одержано 29.09.11

**УДК 311.3:339.13**

**Я.О. Довгенко, канд. екон. наук**

*Кіровоградський державний педагогічний університет імені Винниченка*

## **Статистична оцінка тенденцій розвитку виробництва зернових та формування пропозиції**

Досліджено тенденції виробництва зерна в Україні, структура площин, нестабільність урожайності основних зернових культур: пшениці, жита, ячменю й кукурудзи. Проведено факторний аналіз валового виробництва зерна. Визначено фактори негативного впливу на розвиток та збільшення обсягів виробництва зернових. Проаналізовано матеріально-технічне забезпечення зернового сектора, навантаження техніки; ефективність виробництва зерна, його рентабельність, собівартість, ціни; динаміку національних та іноземних інвестицій в АПК.

**валовий збір, посівні площі, структура, урожайність, сезонні коливання, рентабельність**

Виробництво зернових культур традиційно займало лідируючі позиції в структурі всієї продукції рослинництва та загалом усього сільськогосподарського виробництва в Україні. Протягом останніх років у структурі валової продукції сільського господарства зернові культури в середньому сформували 18% загального обсягу виробництва сільськогосподарської продукції. Сьогодні на ринку зерна однією з ключових проблем є нестабільність пропозиції, що зі свого боку зумовлюється значними коливаннями у валових зборах. В останні роки відхилення у рівнях виробництва зерна між мінімальним та максимальним їх значеннями становили 2,5 рази.

© Я.О. Довгенко, 2011

6. Криза чи держава – хто перешкоджає більше? – [Електронний ресурс].- доступний з: <http://franchising.ua/vlasniy-biznes/576/kriza-derjava-hto-pereshkodjae-bilshe/>
7. Маршалл А.Г. Капитализм инсайдеров: приватизация: успех или неудача? - [Електронний Ресурс] – Доступно з: [http://vasilieva.narod.ru/ptpu/3\\_3\\_97.htm](http://vasilieva.narod.ru/ptpu/3_3_97.htm)
8. Програма економічних реформ на 2010 – 2014 р.р. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». Електронний ресурс].- доступний з: <http://www.president.gov.ua/Doing-Business-2011-report>.-[Електронний ресурс].- доступний з: <http://doingbusiness.org/rankings>.
9. Doing Business 2011 report.-[Електронний ресурс].- доступний з: <http://doingbusiness.org/rankings>.

*А.Кошик, Н.Легинькова, І.Фабрика*

#### **Приватизация в Украине: идеология, реализация, проблемы**

В статье проанализированы предпосылки, идеологические основы и ход приватизации в Украине. Выявлены основные проблемы, связанные с приватизационным процессом и предложены некоторые меры по их решению.

*A.Kochik, N. Leginkova, I.Fabrika*

#### **Privatization in Ukraine: ideology, ways of realization and problems**

Precondition, ideological foundations and the way privatization is realized in Ukraine are analyzed in the particular article. The main problems concerning the process of privatization are determined and some measures/arrangements as for their solution are offered.

Одержано 29.09.11

**УДК 311.3:339.13**

**Я.О. Довгенко, канд. екон. наук**

*Кіровоградський державний педагогічний університет імені Винниченка*

## **Статистична оцінка тенденцій розвитку виробництва зернових та формування пропозиції**

Досліджено тенденції виробництва зерна в Україні, структура площин, нестабільність урожайності основних зернових культур: пшениці, жита, ячменю й кукурудзи. Проведено факторний аналіз валового виробництва зерна. Визначено фактори негативного впливу на розвиток та збільшення обсягів виробництва зернових. Проаналізовано матеріально-технічне забезпечення зернового сектора, навантаження техніки; ефективність виробництва зерна, його рентабельність, собівартість, ціни; динаміку національних та іноземних інвестицій в АПК.

**валовий збір, посівні площі, структура, урожайність, сезонні коливання, рентабельність**

Виробництво зернових культур традиційно займало лідируючі позиції в структурі всієї продукції рослинництва та загалом усього сільськогосподарського виробництва в Україні. Протягом останніх років у структурі валової продукції сільського господарства зернові культури в середньому сформували 18% загального обсягу виробництва сільськогосподарської продукції. Сьогодні на ринку зерна однією з ключових проблем є нестабільність пропозиції, що зі свого боку зумовлюється значними коливаннями у валових зборах. В останні роки відхилення у рівнях виробництва зерна між мінімальним та максимальним їх значеннями становили 2,5 рази.

© Я.О. Довгенко, 2011

Проведене дослідження ґрунтується на фундаментальних працях вітчизняних учених: В. Бойка, Б. Губського, С. Кваши, П. Саблука, В. Суперсона, О. Шпичака та інших. Віддаючи належне напрацюванням вчених-економістів з питань функціонування та розвитку ринку зерна слід зауважити, що для вітчизняної статистики цей об'єкт залишається малодослідженим. В зв'язку з цим важливими завданнями є проведення комплексного статистичного аналізу та встановлення закономірностей формування пропозиції на ринку зерна і прогнозування подальшого його розвитку.

Метою даної статті є надання статистичної оцінки динаміки виробництва зернових та формування пропозиції на вітчизняному ринку зерна.

Об'єктом дослідження виступали зернові баланси національного рівня «Попиту і пропозиції». У процесі дослідження використані наступні загальнонаукові методи: порівняння, узагальнення, моделювання; а також економіко-статистичні: графічний, табличний, кореляційно-регресійний, вивчення динаміки та інші.

Виробництво зернових культур знаходиться у прямій функціональній залежності від величини засіяних площ та урожайності. Основні показники, що характеризують технічну ефективність зернового сектору нашої держави, а саме, урожайність, обсяги та структура посівних та збиральних площ характеризуються своєю нестабільністю у часі.

Зерновому господарству країни притаманні постійні коливання показників збиральних площ, валового збору та врожайності, що видно на рис. 1. Досить складним виявився характер урожайності зернових. Стрімке зниження цього показника після 90-х значно зменшило потенціал цієї стратегічної галузі сільського господарства. Найнижчим її рівень виявився у 2000р. – 19,4 ц /га. Наступні роки, окрім несприятливого за погодними умовами 2003 р., характеризуються поступовим зростанням показника врожайності, а саме: 2006 – 24,1, 2007 – 27,7, 2008 – 29,9 ц / га.

У 1990 р. було отримано найвищий валовий збір зернових і найвищу врожайність за всю історію землеробства в Україні – 51 млн. т і 35,1 ц/га відповідно, а озимої пшениці – 30,4 млн. т і 40,2 ц/га.

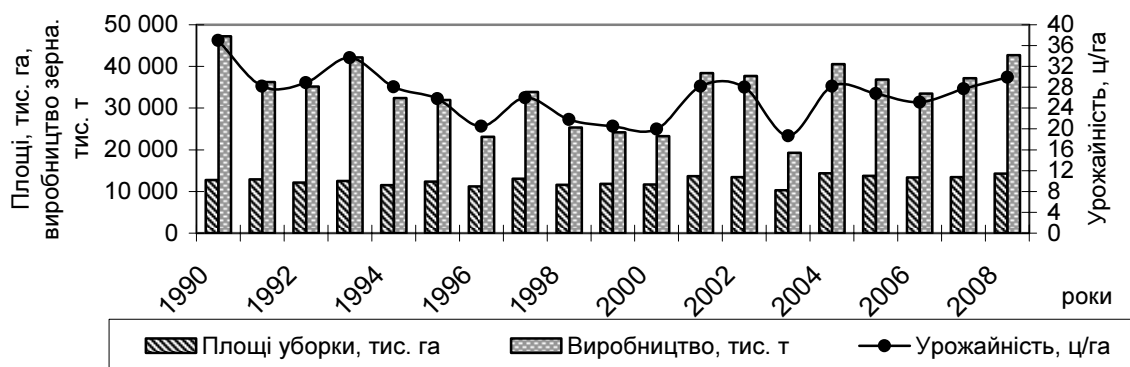


Рисунок 1 – Динаміка посівних площ, урожайності та валового збору зерна в Україні за 1990 – 2008 рр

Правильне визначення структури посівних площ неодмінно впливає на показники ефективності виробництва зернових і залежить від конкретних умов та спеціалізації господарства. Площі посівів під зерновими визначаються виробниками самостійно, з урахуванням насамперед ринкової кон'юнктури на той чи інший вид зерна. Протягом останніх років площі збирання зерна збільшилися до 14 млн. га, окрім несприятливого 2003 р. – 11112,8 тис. га. і наблизилися до оптимального розміру, на думку українських вчених-аграрників, 15–16 млн. га. У світі ж в цілому

спостерігається тенденція щодо зменшення площин відведених під зерно, а обсяги виробництва при цьому збільшують за рахунок інтенсивного фактору – врожайності.

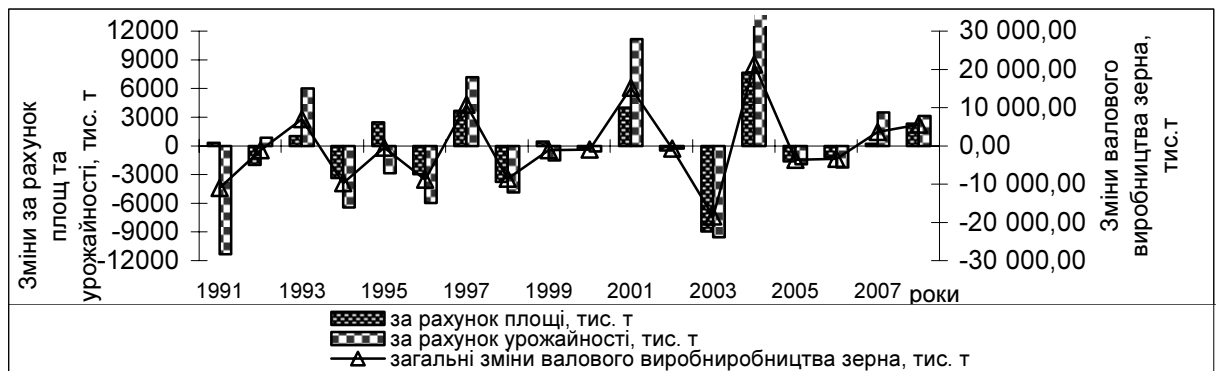


Рисунок 2 - Факторний аналіз динаміки виробництва зерна за 1990 – 2008 рр

Основними принциповими шляхами збільшення валових зборів зернових є збільшення площі посівів цих культур та комплексні заходи з підвищення їх врожайності. В економічній теорії збільшення площі посівів звичайно розглядається як екстенсивний спосіб розвитку зерновиробництва, тоді як інтенсивний його розвиток передбачає заходи щодо збільшення врожайності зернових. Співвідношення між екстенсивними та інтенсивними джерелами динаміки виробництва зернових за 1990 – 2008 рр. можна охарактеризувати за допомогою факторного аналізу (рис. 2).

В цілому, зміна обсягів виробництва зерна в Україні за період 1990–2008 рр. відбувалася більшою мірою за рахунок екстенсивного фактора – розширення посівних площ. З 2001 р. більший вплив на зміну валового збору зернових мав інтенсивний фактор – врожайність.

Валовий збір зернових культур у нових ринкових умовах базується, як і раніше, на вирощуванні чотирьох основних культур пшениці, жита, ячменю та кукурудзи.

Аналіз даних виробництва зерна в Україні свідчить, що воно знаходиться в стані нестабільності, а це зі свого боку впливає на дисбаланс між попитом та пропозицією на внутрішньому ринку країни. Виробництво зернових протягом 1990 – 2008 рр. коливалось у межах від  $\min = 19255$  тис. т у 2003 р. до  $\max = 47256$  тис. т у 1990 р. і в середньому складало 33751,1 тис. т.



Рисунок 3 – Структурна виробництва зерна за 1990 – 2008 рр

Протягом досліджуваного періоду частка виробництва пшениці в середньому становила 51% від загального виробництва зерна, жита – 1,7%, кукурудзи – 14%, ячменю – майже 30% і 3,3% припадало на інші культури (рис. 3). Після критичного 2003 р., коли Україна отримала лише 19,2 млн. т, з яких 3,6 млн. т пшениці, у наступні роки коливання валових зборів були незначними, проте динаміка спадаючою, зокрема у 2004 р. – 41,8 млн. т, у 2005 р. – 38,0 млн. т, у 2006 р. – 34,3 млн. т., 2007–2008 рр. характеризувалася позитивними змінами щодо збільшення валових зборів та стабілізації.

Аналіз валових зборів 2008 р. за видами зернових свідчить про збільшення врожаю пшениці до 21 млн. т, на 20% порівняно з 2005 р., кукурудзи до 6,5 млн. т, на 35,7% та жита до 0,85млн. т, на 31%, що менше, ніж у попередньому році на 11%. Виробництво ячменю в цьому ж році зменшилося на 5% та становило 10,5 млн. т.

Останнім часом показники посівних площ під зерновими майже стабілізувались і коливались у межах 13,5–14,5 млн. га (рис. 4).

У структурі загальних посівів їхня частка складала від 45 до 57%. Левову частку у використанні земель під виробництво зерна займають площі під пшеницею, у межах 39–59 %, та ячменем 21–45%.

Частка площ зайнятих під кукурудзою коливається в межах 5,6 – 19,5%. Найменша частина площ знаходиться під житом – лише 3 - 6,5% від загальної кількості.

Протягом 1990 – 2008 рр. показники площ під зерновими та їх структура дещо змінювалися. Їх коливання протягом останніх 19 років складали 4084 тис. га., max = 14356 тис. га. у 2004 р., min = 10272 тис. га. у 2003 р. У середньому збиральні площі під зерновими за цей період складали 12638,89 тис. га.

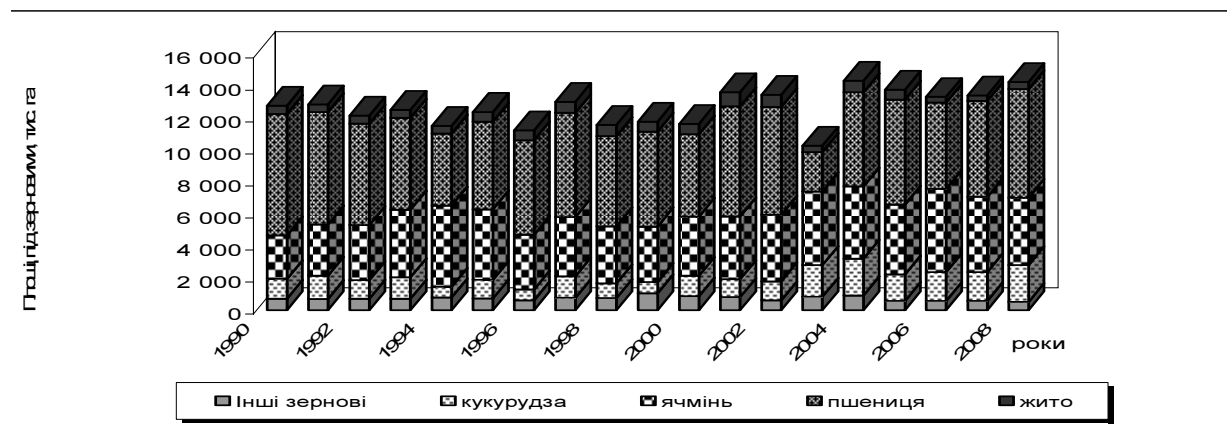


Рисунок 4 – Структура площ під зерновими за 1990 – 2008 рр.

Урожайність – це показник ефективності використання ріллі. На нестабільність обсягів виробництва зернових мають неабиякий вплив значні коливання урожайності, а також не менший вплив справляє відсутність чіткого планування обсягів та структури посівних площ. Коливання урожайності зернових більшою мірою зумовлені змінами погоди та мало залежать від виробників.

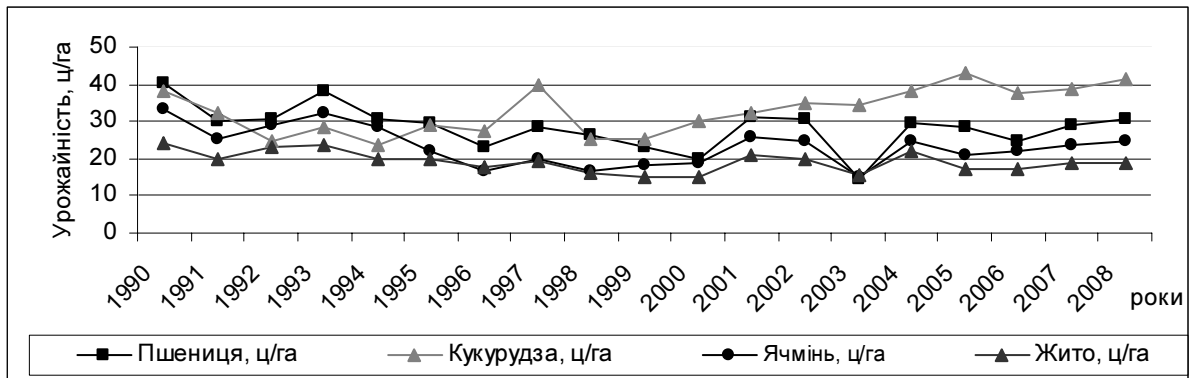


Рисунок 5 - Динаміка урожайності основних видів зернових за 1990 – 2008 рр.

Динаміка урожайності зернових достатньо нестабільна і має різні періоди циклів за різними культурами (рис. 5). Динамічна модель урожайності зерна має вигляд:  $f(x) = -0,0013x^4 + 0,0527x^3 - 0,5938x^2 + 0,8836x + 33,7249$ .

Аналіз виробництва зерна в Україні показав, що стан розвитку зернової галузі в останні 20 років в умовах ринкової економіки не відповідає національним інтересам. Незважаючи на різкі коливання обсягів виробництва, у стратегічному плані зернове господарство України, певною мірою повинно бути зорієнтоване на експорт зерна в довготерміновій перспективі, тому стратегія України, як аграрної держави, має бути адекватною такій ситуації.

На сьогодні існує декілька причин, що стримують вітчизняного товаровиробника нарощувати потужності зернового виробництва, і основними з них є високий рівень собівартості, низький рівень рентабельності та нестабільність цін. Усе це певним чином впливає на прибутки виробника та фінансові результати його господарської діяльності.

За концепцією державної цільової програми „Зерно 2008-2015” для ефективної діяльності зерновиробничого підкомплексу мінімальна рентабельність повинна становити не менше 20%, а раціональна, в умовах України, щонайменше 40%. Тільки така рентабельність створює необхідні умови для оновлення основних фондів, застосування новітніх технологій виробництва, що дозволяють підвищувати врожайність.

Ефективність виробництва зернових чітко ілюструє рис. 6, який указує на катастрофічне зниження рентабельності через відсутність фінансових можливостей на проведення всіх технологічних заходів щодо вирощування, зберігання та реалізації зерна. Зерновиробництво в Україні завжди було високорентабельним: у 1990 р. його рентабельність становила 275,1%, у 1995 – 85,6%, у 2000 – 64,8%, а протягом останнього часу вона майже не досягала мінімальної межі 20%, окрім 2004 та 2007 рр.

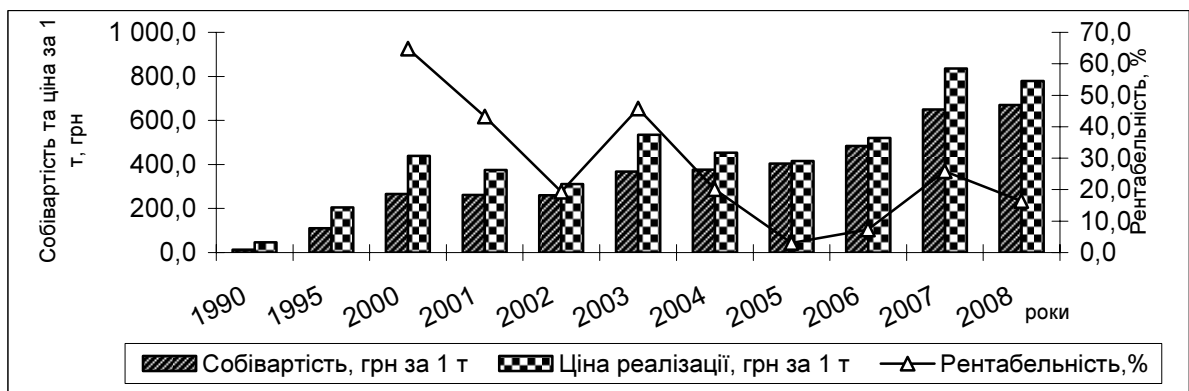


Рисунок 6 - Динаміка ефективності виробництва зерна за 1990-2008 рр.



Аналіз рентабельності виробництва зернових указує загалом на випередження темпів зростання собівартості над темпами зростання цін реалізації. За рахунок такої тенденції протягом 2004 – 2008 рр. значно знизився фінансовий результат та рівень рентабельності виробництва зерна. Така ситуація свідчить про відсутність економічних стимулів щодо збільшення зерновиробництва. Наведені дані вказують на стрибкоподібний характер фінансових результатів діяльності зернопродуктового підкомплексу.

Причинами є невизначена державна політика розвитку зернового ринку в довгостроковій перспективі. Щорічне обмеження або фактична заборона експорту до 2009 р., за низьких абсорбційних можливостей внутрішнього ринку, не дозволяли товаровиробнику отримати запланований прибуток. Через це, відсутність своєчасних грошових надходжень стримувала відтворення і розвиток зернового та інших сільськогосподарських виробництв. У 2008–2009 м. р. із скасуванням експортних квот ситуація суттєво змінилася, і Україна посіла одну із лідируючих позицій на світовому ринку й увійшла в трійку основних експортерів зерна.

За оцінками експертів, для отримання порівняно дешевого зерна та максимального прибутку урожайність повинна складати не менше ніж 40-50 ц/га. Для вирішення цього завдання також необхідно цілеспрямовано та послідовно розширювати як зовнішній, так і внутрішній ринки збуту.

Щоб дослідити причини погіршення стану зерновиробничого підкомплексу протягом останніх років, необхідно розглянути динаміку використання основних факторів його розвитку, а саме: ціновий та інвестиційний фактори і забезпеченість основними виробничими фондами (сільгосптехнікою).

На ринку зерна спостерігаються значні сезонні цінові коливання. Ціни на зерно у серпні – листопаді можуть відрізнятись від цін березня – травня вдвічі, а в окремі роки – втричі. Наявність такого явища на ринку зерна спричиняє невизначеність, яка є джерелом виникнення ризику, тобто ймовірного недоотримання суб'єктами ринку запланованих прибутків.

Такі цінові коливання зумовлено незбалансованістю попиту і пропозиції та ринку зерна, 90% зерна реалізується у липні – грудні і лише 10% у січні – червні. У товаровиробників відсутня достатня кількість власних потужностей для зберігання продукції і необхідних розрахунків з постачальниками та кредиторами. При відносно рівномірному розподіленні попиту в часі така концентрація пропозиції у другому півріччі викликає значне падіння цін у цей період. Дані представлені на рис. 7 вказують на суттєві коливання цін на зерно протягом року, причому найнижчі з них спостерігаються протягом липня – серпня та найвищі – у квітні. Найбільш суттєві коливання цін спостерігалися протягом 2004 р.: ціни березня становили 822,3 грн., а ціни липня були майже вдвічі меншими – 421,1 грн.

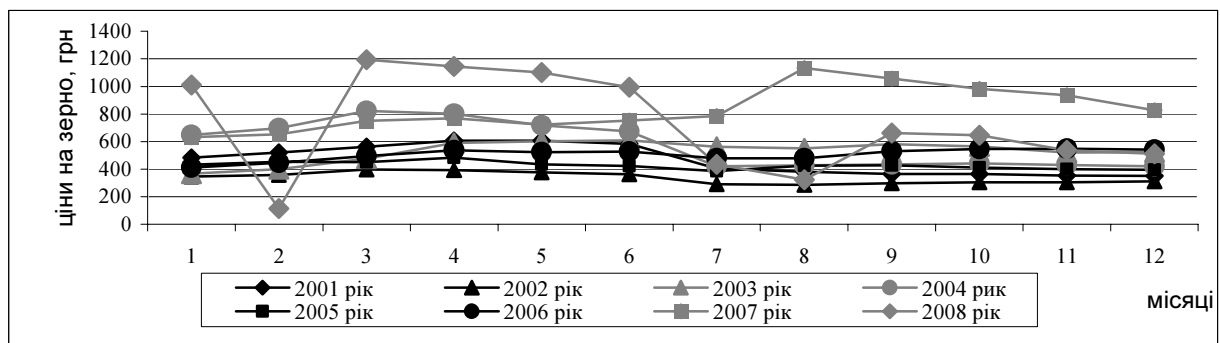


Рисунок 7 - Сезонні коливання цін на зерно за 2001 – 2008 рр.

Час, протягом якого виникає коливання ціни, викликане дисбалансом попиту і пропозиції на ринку зерна, називається відновленням ринку. Адекватних методів вимірювання даної величини на сьогодні немає. В Україні відновлення ринку відбувається з настанням наступного маркетингового року.

Валове виробництво, собівартість, урожайність зернових культур та якість зерна значною мірою залежать від техніко-технологічного рівня його виробництва. Лише через розтягування тривалості збирання врожаю втрати зерна становлять щорічно 3,5–4,0 млн. тонн, а зібране із запізненням зерно втрачає свою якість і з категорії продовольчого переходить у фуражне.

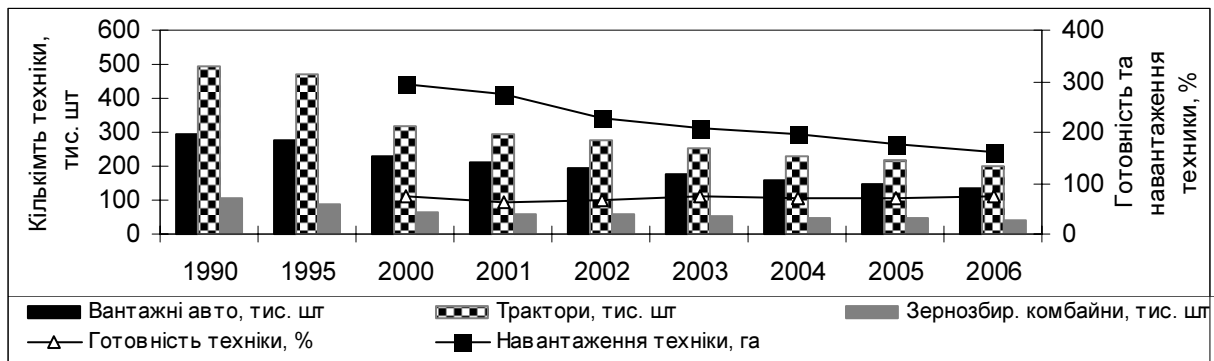


Рисунок 8 – Динаміка стану парку тракторів, зернозбиральних комбайнів та вантажних автомобілів в Україні протягом 1990 – 2008 рр.

Фактично середньостатистичне навантаження 1990 р. на фізичний комбайн сягало 138 га/сезон (близько 520 т/сезон). За даними Міністерства аграрної політики України, у 2007 р. в середньому по країні сезонне навантаження на комбайн становило 330 га. А якщо за базу розрахунків взяти не фізичну кількість комбайнів, а кількість укомплектованих до роботи (а це близько 80% від їх фізичної кількості), то сезонне навантаження на комбайн становитиме 412 га.

На жаль, сьогодні структура машинно-тракторного парку не відповідає ні кількісним, ні якісним вимогам. За чисельністю наявний машинно-тракторний парк сільськогосподарських підприємств зменшився проти 1990 р. удвічі та не задовольняє його технологічні потреби. Із необхідної кількості є лише дві третини тракторів та комбайнів. Близько 85% основних видів техніки експлуатується поза амортизаційними термінами, майже дві третини техніки має вік 20 і більше років.

Питання оновлення матеріально-технічної бази зернового підкомплексу залишається найважливішим для всіх регіонів країни в цілому. Одним із шляхів розв'язання цієї проблеми є влиття національних та іноземних фінансових інвестицій.

Аграрний сектор у сучасних умовах потребує значних інвестиційних ресурсів. Нині залучення інвестицій – це вже не питання розвитку даного сектора, а питання його виживання або подальшого безповоротного занепаду. Аналіз інвестиційної ситуації протягом 2004 – 2008 рр. свідчить про високі темпи нарощування вкладень в АПК, їх обсяги зросли майже у 5 разів і склали за цей час 41392,1 млн. грн., 40% з яких припало на 2008 р. (рис. 9). На сучасному етапі в агропромисловому комплексі функціонує близько 600 інвестиційних проектів на суму 23 млрд. грн., проте лівова їх частка припадає на тваринництво і лише незначна – на зерновиробництво.

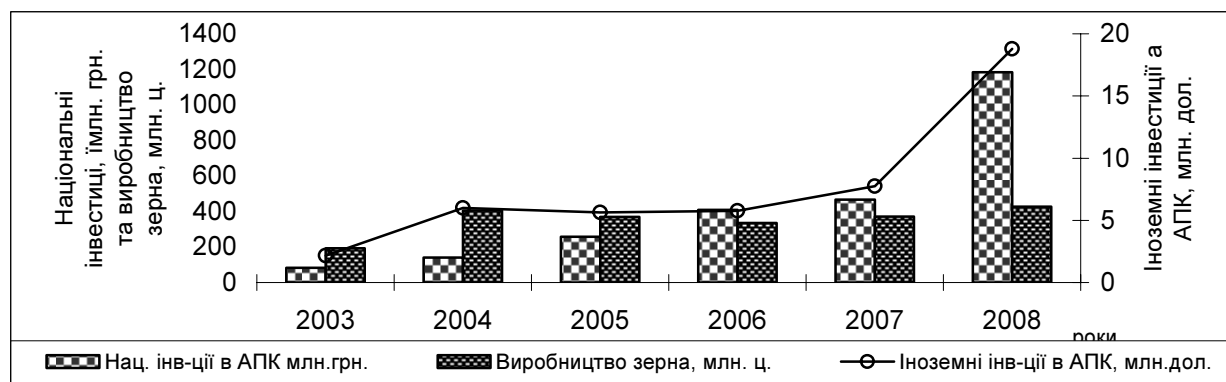


Рисунок 9 – Динаміка інвестицій в основний капітал АПК та виробництво зерна 2003–2008 рр.

Зерновиробництво в Україні має невичерпані резерви для розвитку, однак для відтворення галузі на рівні хоча б 1990 р., періоду найвищої ефективності виробництва зерна, необхідно ефективно та раціонально використовувати залучений капітал, першочергово на матеріально-технічне та технологічне оснащення.

Факторами збільшення зерновиробництва виступають: нарощування експорту, розвиток виробництва біопалива, відсутність торгівельних та цінових втручань, розвиток ринкової інфраструктури, прозора та прогнозована політика держави. До факторів зменшення зерновиробництва належать: скорочення чисельності населення та його низька купівельна спроможність, обмежувальні заходи щодо торгівлі, недостатній розвиток інфраструктури та непередбачуваність аграрної політики.

Результати дослідження показують, що Україна має у своєму розпорядженні достатній потенціал для збільшення обсягів виробництва зерна за умови впровадження необхідних сільськогосподарських та економічних реформ.

## Список літератури

1. Агроспикер: информационно-аналитическое издание о мировой конъюнктуре зернового и масличного рынков [електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.agrospeaker.ru](http://www.agrospeaker.ru)
2. Держкомстат України: Експрес-випуски, статистична інформація, методики [електронний ресурс]. – режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Жигадло В., Сікачин А., К 2008 Аналітично дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН (Виробництво зернових та олійних культур в Україні: проблеми та перспективи в умовах світової продовольчої кризи) [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://brc.undp.org.ua/img/publication/AgroReform\\_2009\\_Ukr.pdf#search=](http://brc.undp.org.ua/img/publication/AgroReform_2009_Ukr.pdf#search=).
4. FAOSTAT–Agriculture // [resource]. – mode access: <http://faostat.fao.org/site/339/default.aspx>.

*Я. Довгенко*

### **Статистическая оценка тенденций развития производства зерновых и формирование предложений**

Исследованы тенденции производства зерна в Украине, структура площадей, нестабильность урожайности в разрезе основных зерновых культур: пшеницы, ржи, ячменя и кукурузы. Проведен факторный анализ валового производства зерна. Определены факторы негативного влияния на развитие и увеличение объемов производства зерновых. Проанализированы материально-техническое обеспечение зернового сектора, нагрузка техники; эффективность производства зерна, его рентабельность, себестоимость и цены; динамика национальных и иностранных инвестиций в АПК.

Jy. Dovgenko

**Statistical estimation of tendencies of development of manufacture grain and formation of offers**

The trends in grain production in Ukraine, the structure of the area, yield instability in the context of major cereal crops: wheat, rye, barley and maize have been studied. The factor analysis of the gross grain output has been carried out. The factors of negative influence on the development and increase of grain production have been defined. The logistics of grain sector, the equipment load, the grain production efficiency, its cost-effectiveness, own costs and prices, the dynamics of domestic and foreign investments in agro-industrial complex have been analyzed.

Одержано 14.10.11

**УДК 349**

**Л.Л. Жерибор, здобувач**

*Головне управління статистики у Житомирській області, м. Житомир*

## **Природні ресурси сільських територій як основа їх відтворення**

Висвітлено сучасний стан та проблеми функціонування природно-ресурсної сфери сільських територій Житомирської області. Запропоновано шляхи подолання виявлених проблем.

**природні ресурси, сільські території, відтворення, сільське господарство, природно-ресурсна сфера, ресурсний потенціал, земельні ресурси, корисні копалини**

**Актуальність теми дослідження.** Природно-ресурсний потенціал сільських територій являє собою спроможність природних ресурсів: лісових, земельних, водних, безпосередньо або опосередковано забезпечувати виробництво сільськогосподарської продукції. Зростаючі темпи використання природних ресурсів агропромисловим комплексом зумовлюють проблему їх відтворення. Нераціональність у використанні природних ресурсів веде до поглиблення негативних екологічних наслідків забруднення довкілля, що вимагає вирішення проблем відтворення ресурсного потенціалу на засадах поєднання раціоналізації та збалансованості природокористування, і в першу чергу в аграрній сфері економіки. Тому, дана тема дослідження є досить актуальною і потребує подальшого дослідження.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми природно-ресурсної сфери сільських територій досліджуються в наукових працях таких відомих вчених, як Л.Богуш, О.Булавка, В.Бутенко, П.Гайдуцький, З.Герасимчук, В.Горкавий, Б.Данилишин, Т.Заяць, Р.Косодій, М.Кропивко, А.Малиновський, В.Месель-Веселяк, Л.Михайлова, В.Онищенко, Б.Панасюк, В.Пила, І.Прокопа, К.Прокопищак, П.Саблук, В.Трегобчук, О.Цепко, О.Черевко, Л.Шепотько, А.Юзефович, В.Юрчишин та ін.

Разом з тим, недостатньо дослідженими залишаються питання збалансованого землекористування та лісокористування, гостро стоїть питання забезпечення населення в сільській місцевості якісною питною водою.

**Метою дослідження** є дослідження сучасного стану та проблем функціонування природних ресурсів сільських територій Житомирської області.

**Результати дослідження.** Універсальним природним ресурсом є земельні

Jy. Dovgenko

**Statistical estimation of tendencies of development of manufacture grain and formation of offers**

The trends in grain production in Ukraine, the structure of the area, yield instability in the context of major cereal crops: wheat, rye, barley and maize have been studied. The factor analysis of the gross grain output has been carried out. The factors of negative influence on the development and increase of grain production have been defined. The logistics of grain sector, the equipment load, the grain production efficiency, its cost-effectiveness, own costs and prices, the dynamics of domestic and foreign investments in agro-industrial complex have been analyzed.

Одержано 14.10.11

**УДК 349**

**Л.Л. Жерибор, здобувач**

*Головне управління статистики у Житомирській області, м. Житомир*

## **Природні ресурси сільських територій як основа їх відтворення**

Висвітлено сучасний стан та проблеми функціонування природно-ресурсної сфери сільських територій Житомирської області. Запропоновано шляхи подолання виявлених проблем.

**природні ресурси, сільські території, відтворення, сільське господарство, природно-ресурсна сфера, ресурсний потенціал, земельні ресурси, корисні копалини**

**Актуальність теми дослідження.** Природно-ресурсний потенціал сільських територій являє собою спроможність природних ресурсів: лісових, земельних, водних, безпосередньо або опосередковано забезпечувати виробництво сільськогосподарської продукції. Зростаючі темпи використання природних ресурсів агропромисловим комплексом зумовлюють проблему їх відтворення. Нераціональність у використанні природних ресурсів веде до поглиблення негативних екологічних наслідків забруднення довкілля, що вимагає вирішення проблем відтворення ресурсного потенціалу на засадах поєднання раціоналізації та збалансованості природокористування, і в першу чергу в аграрній сфері економіки. Тому, дана тема дослідження є досить актуальною і потребує подальшого дослідження.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми природно-ресурсної сфери сільських територій досліджуються в наукових працях таких відомих вчених, як Л.Богуш, О.Булавка, В.Бутенко, П.Гайдуцький, З.Герасимчук, В.Горкавий, Б.Данилишин, Т.Заяць, Р.Косодій, М.Кропивко, А.Малиновський, В.Месель-Веселяк, Л.Михайлова, В.Онищенко, Б.Панасюк, В.Пила, І.Прокопа, К.Прокопищак, П.Саблук, В.Трегобчук, О.Цепко, О.Черевко, Л.Шепотько, А.Юзефович, В.Юрчишин та ін.

Разом з тим, недостатньо дослідженими залишаються питання збалансованого землекористування та лісокористування, гостро стоїть питання забезпечення населення в сільській місцевості якісною питною водою.

**Метою дослідження** є дослідження сучасного стану та проблем функціонування природних ресурсів сільських територій Житомирської області.

**Результати дослідження.** Універсальним природним ресурсом є земельні

ресурси, які за чинним законодавством визначаються як сукупний природний ресурс поверхні суші – просторовий базис розселення і господарської діяльності, основний засіб виробництва в сільському та лісовому господарстві. Використання земель як територіального базису, природного ресурсу й основного засобу виробництва розглядається в Земельному кодексі України як один із принципів земельного законодавства. У ньому всі землі України поділяються на такі категорії: землі сільськогосподарського призначення; землі житлової та громадської забудови; землі природно-заповідного та іншого природоохоронного призначення; землі оздоровчого призначення; землі рекреаційного призначення; землі історико-культурного призначення; землі лісового фонду; землі водного фонду; землі промисловості, транспорту, зв'язку, енергетики, оборони та іншого призначення.

За адміністративно-територіальним поділом на Житомирщині функціонують 23 райони та 5 міст обласного підпорядкування. Налічується 622 сільських та селищних рад, з них 601 мають у підпорядкуванні 1619 сільських населених пунктів. Земельний фонд області становить 2982,7 тис.га. В його складі більше половини – 1590,1 тис.га займають сільськогосподарські угіддя, понад третину – 1117,1 тис.га – лісові землі; 186,1 тис.га земель знаходяться в їх природному стані: болота, озера, ріки, відкриті (без рослинного покриву) землі, 89,4 тис.га – забудовані.

Земельні площі по районах області розподілені нерівномірно. Найбільшими за територією є Овруцький, Олевський, Ємільчинський та Нов.-Волинський райони. У той же час площі Черняхівського, Червоноармійського, Бердичівського та Вол.-Волинського складають лише по 85-87 тис.га, найменшими є Брусилівський та Любарський райони.

Природно-економічні особливості регіону, його розташування у Поліській та Лісостеповій зонах обумовили відмінність у сільськогосподарському освоєнні земель південних та північних районів області. За даними бонітування ґрунтів по їх якості середній бал сільськогосподарських угідь у Лісостеповій зоні складає 39 – 43, в Поліській – лише 11 – 26, а в цілому по області – 26 (по Україні – 41). За цим показником область посідає останнє місце в державі.

Ґрунтовий покрив області просторово досить складний, в структурі домінують малопродуктивні дерново-підзолисті ґрунти з незначним вмістом органічних речовин і кислою реакцією ґрунтового розчину. Чорноземні та чорноземнолугові ґрунти займають незначні площі. Таким чином, необхідною умовою одержання високих і стабільних урожаїв сільськогосподарських культур належної якості є забезпечення розширеного відтворення родючості ґрунту, рівень якої характеризує вміст гумусу, поживних речовин та реакція ґрунтового розчину.

Вміст гумусу в ґрунтах області, як свідчать дані останнього агрохімічного обстеження, знаходиться на низькому рівні. Так, 60% сільськогосподарських угідь мають низький і дуже низький його вміст, з них 12% – дуже низький. В Олевському, Коростенському, Народицькому та Овруцькому районах частка таких земель сягає 90-92% площі. На зону Лісостепу, яка займає 31,6% площ сільськогосподарських угідь області, припадає 60,7% ґрунтів з середнім та підвищеним вмістом гумусу.

В регіоні спостерігається тенденція зниження вмісту гумусу в ґрунтах. Для припинення цього процесу необхідно збільшити внесення органічних добрив, розширити площі посіву бобових багаторічних трав та сидеральних культур. Крім того, зменшити втрати гумусу можна шляхом мінімізації обробітку ґрунту, застосування хімічних меліорантів, які закріплюють гумус на поверхні мінеральної частини ґрунту.

Ерозійним процесам піддано 104,8 тис га сільськогосподарських угідь, з них: водній - 83,9 тис.га, вітровій - 20,9 тис га. Процеси водної ерозії переважають в

Лісостеповій частині області, що пов'язано з інтенсивним сільськогосподарським виробництвом, та на території Словечансько-Овруцького кряжу.

Найбільше еродованих сільськогосподарських угідь в Ружинському районі – 29,6%, Любарському районі – 14,2 % с.г. угідь, Попільнянському районі – 11,1 %. Процеси водної ерозії сильно виражені на 11,9 тис.га с.г. угідь, середньо - на 20,2 тис га, слабо - на 51,8 тис га.

Загальні ресурси прісних вод області становлять  $2,5 \text{ км}^3$ , з них ресурси річкового стоку –  $2,2 \text{ км}^3$ , об'єм підземних вод, що враховуються в ресурсній частині водогосподарського балансу –  $0,3 \text{ км}^3$ .

Скидання забруднених стоків та безповоротний водозабір негативно впливають на водні ресурси. Протягом 2009р. у водойми скинуто  $5,9 \text{ млн.м}^3$  забруднених стоків проти  $62,9 \text{ млн.м}^3$  у 1990 році, їх частка у загальному водовідведенні зменшилася в 11 разів: з 35,6% до 4,0%. Понад 95,4% цих стоків потрапило у водойми внаслідок недостатнього очищення зворотних вод на очисних спорудах. Решта ( $0,3 \text{ млн.м}^3$ ) – надійшла у водойми без будь-якого очищення, що майже в 11 разів менше, ніж у 1990р. та вдвічі (на  $0,3 \text{ млн.м}^3$ ) проти 2008 року.

Слід зазначити, що потужність очисних споруд ( $108,8 \text{ млн.м}^3$ ), які функціонують в області, дозволяла повністю очистити забруднені зворотні води, проте їх незадовільний технічний стан та, як наслідок, низька якість очищення стічної води, нестача або відсутність у більшості населених пунктів централізованого водовідведення були основними причинами скидання забруднених стоків у поверхневі водойми.

Ліси є одним з найважливіших природних багатств: постачальник деревини, з якої виготовляється понад 20 тисяч видів різноманітної продукції, джерело недеревних продуктів: соснова живиця, гриби, дикорослі плоди та ягоди. Велика роль лісу і як фактора, що формує клімат, зволожує його. Лісова рослинність підтримує і регулює склад атмосфери, акумулює сонячну енергію, продукує кисень. Особливе значення мають рекреаційні особливості лісів, використання лісових масивів для відпочинку населення, туризму. Ліси виконують також водоохоронну та водорегулювальну роль, захищають ґрунти від зсувів, вітрової та водної ерозій.

По мірі загострення екологічної ситуації, ліс займає важливе місце у підтриманні нормальної життєдіяльності суспільства, розвитку рослинного і тваринного світу.

Загальна площа земель лісового фонду області за даними останнього державного обліку (станом на 01.01.96р.) склала 1089,5 тис.га, у т.ч. земель, вкритих лісовою рослинністю – 657,7 тис.га. Серед регіонів України Житомирщина є найбільшою за площею лісів, які становлять 10% загальнодержавного лісового фонду.

Лісистість області складає 31,0%, що вдвічі перевищує загальнодержавний показник. По її території ліси та лісовкриті площі розташовані нерівномірно, так, у північних районах сконцентровані найбільші масиви (в Овруцькому – 21,2% земель лісового фонду області, Олевському – 15,1%).

На Житомирщині у 2010р. лісгосподарською діяльністю (охороною, захистом, раціональним використанням і відтворенням лісів, заготівлею деревини та інших лісових ресурсів) на землях лісового фонду займалося 36 підприємств. У 1999р. їх налічувалося 427, а в 2000р. – 182. Така різка зміна кількості була зумовлена реформуванням підприємств агропромислового комплексу, в результаті чого площі лісів, що були у користуванні сільськогосподарських підприємств, перейшли до складу новоствореного об'єднання «Житомироблагроліс».

У 2010р. лісгосподарськими підприємствами вироблено продукції (робіт, послуг) на суму 616,3 млн.грн. (у фактичних цінах), проти 2009р. її обсяг зріс у 1,4 раза. У середньому на 100 га лісового фонду вироблено 56,6 тис.грн.

Слід зазначити, що Житомирщина традиційно є лідером серед регіонів України за обсягами заготівлі ліквідної деревини. Так, у 2010р. підприємствами області заготовлено 15,1% її загальнодержавного обсягу, проти 12,0% – у 2000р.

Виробнича діяльність лісгосподарських підприємств не обмежується лісозаготівлями. Вона включає також збір продукції побічного лісового користування та заготівлю другорядних лісових матеріалів. Так, за минулий рік одержано 1798,0 т ягід, 100 т дикорослих плодів, 218,0 т грибів, 31,0 тис.шт. новорічних ялинок та 55,0 т лікарських рослин. Слід зазначити, що протягом останніх трьох років в області зовсім не заготовлялась живиця, тоді як у 2000р. її обсяг складав 1,3 тис.т, або 28,9% загальнодержавного обсягу.

Приоритетним завданням діяльності лісгосподарських підприємств є відтворення лісів, яке здійснюється для досягнення оптимальної лісистості, підвищення водоохоронних, ґрунтозахисних, санітарно-гігієнічних, інших корисних властивостей, поліпшення якісного складу насаджень. Характерним для лісів є здатність до природного поновлення. Проте його обсягів недостатньо для раціонального ведення лісового господарства та лісокористування, тому в області особлива увага приділяється лісорозведенню. Протягом 2010р. відтворення лісів проведено на площі 6,4 тис.га, з них на садіння і висівання лісу припадає 66,6%, на природне поновлення – 33,4%. Традиційно області належить першість у державі по проведенню лісгосподарських робіт (9,1% загальнодержавних обсягів). За минулий рік переведено у вкриті лісовою рослинністю землі 7,3 тис.га лісових культур та ділянок з природним поновленням, що на 12,2% більше, ніж у 2009р.

Подальший розвиток лісгосподарської галузі сприятиме не тільки економічному підйому деревообробної промисловості та забезпеченню робочими місцями, що покращить добробут населення сільської місцевості, але і поліпшить екологічну ситуацію в регіоні, виконуючи водоохоронну та водорегулювальну роль, захищаючи ґрунти від зсувів, вітрової та водної ерозії.

Невід'ємною частиною лісгосподарського комплексу є мисливське господарство. Право на його ведення в області надано 67 підприємствам за якими закріплено угідь загальною площею 2,1 млн.га. Основними користувачами мисливських угідь є підприємства підпорядковані Українському товариству мисливців та рибалок (УТМР) – 44,7%, Держкомлісгоспу України – 26,8%, громадським організаціям та підприємствам України – 18,3%. За результатами обліку чисельності мисливських тварин станом на 1 січня 2011р. в них нараховувалося 6 видів копитних тварин (26,0 тис. голів), 14 – хутрових звірів (86,2 тис. штук), 12 – пернатої дичини (280,7 тис.штук).

Безперервна виробнича діяльність з лісовирощування, охорони лісу, відпуску деревини, обліку і впорядкування лісів виділяє лісове господарство в самостійну галузь економіки країни. Її принципово відмінними від інших галузей особливостями є розмаїття продукції: деревина, паливо, пиломатеріали, харчові продукти, плоди, гриби, рослинна технічна сировина, лікарська сировина та ін. Корисними властивостями лісів визнані: здатність зменшувати вплив негативних природних явищ, захищати ґрунти від ерозії, регулювати стік води, попереджувати забруднення навколишнього природного середовища й очищати його, сприяти оздоровленню населення та його естетичному вихованню.

Особливе місце в системі заповідників України займає *Поліський природний заповідник* загальною площею 20,1 тис.га, створений у 1968 році на території Овруцького та Олевського адміністративних районів на базі Копищанського, Перганського й Селезівського лісництв.



Основне призначення заповідника – збереження в природному стані типових поліських ландшафтів, рідкісних видів рослин і тварин, а також проведення наукових досліджень стану навколишнього середовища.

Фауну Поліського природного заповідника представляють 40 видів звірів та 180 видів птахів, серед них: лосі, козулі, кабани, вовки, білки, лисиці, ондатри, видри, рисі, сірі журавлі, чорні лелеки, бородаті сови та інші. Особливий охороні підлягають горностай, кіт лісовий, рись звичайна, лелека чорний та інші види звірів і птахів, які мешкають на території регіону. Основна водозабірна артерія заповідника – річка Уборть з притоками Пергою і Плотницею, в них водяться 19 видів риб.

**Висновки.** Для повноцінного функціонування виробників сільськогосподарської продукції всіх категорій необхідно визначити напрями земельної реформи, першочергові заходи якої повинні бути спрямовані на проведення інвентаризації земель; розробку експериментальних проектів землеустрою щодо організації територіальних сільгоспідприємств; оновлення планово-картографічних матеріалів; проведення нормативної грошової оцінки земель; відродження життєдіяльності на радіоакційно забруднених територіях.

Враховуючи різноманітні функції лісів, господарювання в них має вестись комплексно, раціонально, перспективно. Діяльність лісогосподарських підприємств першочергово повинна бути направлена на збільшення лісистості території до оптимальної шляхом створення в максимально короткі терміни нових насаджень економічно ефективними способами і технологіями; організацію безперервного відтворення лісу в тісному зв'язку з його експлуатацією; збереження біологічного різноманіття лісових екосистем, поліпшення якісного складу лісів, підвищення продуктивності та біологічної стійкості, скорочення термінів лісовирощування; забезпечення перебудови лісостанів, в яких виявлені процеси деградації; комплексне і ефективне використання лісових ресурсів; підвищення рівня розвитку лісового господарства шляхом раціонального використання лісового фонду.

**Перспективи подальших досліджень.** Подальші дослідження щодо збереження природно-ресурсного потенціалу сільських територій Житомирської області будуть спрямовані на вивчення думки мешканців територіальних громад.

## Список літератури

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
2. Бородіна О. Сільський розвиток в Україні: проблеми становлення / О. Бородіна, І. Прокопа // Економіка України. – 2009. – № 5 (570). – С. 59–67.
3. Гончаренко І.В. Ретроспектива формування сільських територій регіонів України / І.В. Гончаренко // Регіональна економіка. – 2008. – № 3. – С. 204–209.
4. Павлов О.І. Сільський розвиток та розвиток сільських територій: процесуальний та об'єктний прояви / О.І. Павлов // Економіка, фінанси, право. – 2009. – № 7. – С. 17–20.
5. Павлов О.І. Сільський розвиток в Україні: теорія, практика, політика, управління / О.І. Павлов // Одеса: Астропринт, 2008. – С. 208.
6. Прокопа І.В. Соціальні аспекти розвитку сільських територій / І.В. Прокопа // Економіка АПК. – 2005. – № 11 (133). – С. 48–51.
7. Розвиток сільських територій України / за ред. О.Г. Осауленка – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2006. – 751 с.
8. Славов В.П., Коваленко О.В. Економіко-енергетична система сталого розвитку сільських територій / В.П. Славов, О.В. Коваленко // Вісник аграрної науки. – 2007. – № 9. – С. 68–71.
9. Трегобчук В.М. Актуальні проблеми сталого розвитку сільських територій // Соціально-економічні проблеми розвитку українського села і сільських територій: Матеріали Сьомих річних зборів Всеукраїнського конгресу економістів-аграрників, Київ, 9-10 лист. 2005р. / Редкол.: П.Т. Саблука ін.. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – С. 69-76.

10. Якуба К.І. Трудовий потенціал сільських територій / К.І. Якуба // Вісник аграрної науки. – 2007. – № 6. – С. 72–75
11. Матеріали розробки річних форм державних статистичних спостережень 3- лг, 2-тп (мисливство), 6- зем, 2-тп(водгосп) , 4-сг, 29-сг.

*Л. Жерибор*

**Природні ресурси сільських територій як основа їх відтворення**

Отражено современное состояние и проблемы функционирования естественно- ресурсной сферы сельских территорий Житомирской области. Предложены пути преодоления обнаруженных проблем.

*L. Zherybor*

**Natural resources of rural areas as a basis for their reproduction**

Clarifies the current situation and problems of natural resource areas rural Zhytomyr region. The ways of overcoming the identified problems.

Одержано 07.10.11

**УДК 330:331**

**О.М. Левченко, проф., д-р екон. наук, В.О. Ковальов, зав. кафедри**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Модель інноваційного розвитку професіонального потенціалу: актуальність та напрями формування**

У статті обґрунтовується необхідність інноваційного розвитку професіонального потенціалу, який охоплює економічно активне населення з вищою освітою і є основним носієм якісних характеристик людського капіталу суспільства. Визначено особливості інноваційного розвитку професіонального потенціалу, а також запропоновано основні напрями його забезпечення.

**професіональний потенціал, інноваційний розвиток професіонального потенціалу, інновації, інноваційний потенціал, інноваційна модель розвитку економіки, вища освіта, економічно активне населення з вищою освітою**

Результати інноваційних процесів в країні залежать від інноваційної спроможності суспільства, певних його структур, тобто від потужності їх інноваційного потенціалу.

При цьому інноваційна діяльність працівників з вищою освітою, зокрема, організація та практична реалізація ними такої діяльності – визначальний чинник побудови інноваційної моделі вітчизняної економіки та трансформаційного переходу до такого типу економіки, де головними економічними ресурсами стануть знання та інформація.

Дослідженням процесу зростання економічної ролі вищої освіти, соціально-економічних проблем підготовки, працевлаштування та зайнятості кадрів з вищою

10. Якуба К.І. Трудовий потенціал сільських територій / К.І. Якуба // Вісник аграрної науки. – 2007. – № 6. – С. 72–75
11. Матеріали розробки річних форм державних статистичних спостережень 3- лг, 2-тп (мисливство), 6- зем, 2-тп(водгосп) , 4-сг, 29-сг.

*Л. Жерибор*

**Природні ресурси сільських територій як основа їх відтворення**

Отражено современное состояние и проблемы функционирования естественно- ресурсной сферы сельских территорий Житомирской области. Предложены пути преодоления обнаруженных проблем.

*L. Zherybor*

**Natural resources of rural areas as a basis for their reproduction**

Clarifies the current situation and problems of natural resource areas rural Zhytomyr region. The ways of overcoming the identified problems.

Одержано 07.10.11

**УДК 330:331**

**О.М. Левченко, проф., д-р екон. наук, В.О. Ковальов, зав. кафедри**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Модель інноваційного розвитку професіонального потенціалу: актуальність та напрями формування**

У статті обґрунтовується необхідність інноваційного розвитку професіонального потенціалу, який охоплює економічно активне населення з вищою освітою і є основним носієм якісних характеристик людського капіталу суспільства. Визначено особливості інноваційного розвитку професіонального потенціалу, а також запропоновано основні напрями його забезпечення.

**професіональний потенціал, інноваційний розвиток професіонального потенціалу, інновації, інноваційний потенціал, інноваційна модель розвитку економіки, вища освіта, економічно активне населення з вищою освітою**

Результати інноваційних процесів в країні залежать від інноваційної спроможності суспільства, певних його структур, тобто від потужності їх інноваційного потенціалу.

При цьому інноваційна діяльність працівників з вищою освітою, зокрема, організація та практична реалізація ними такої діяльності – визначальний чинник побудови інноваційної моделі вітчизняної економіки та трансформаційного переходу до такого типу економіки, де головними економічними ресурсами стануть знання та інформація.

Дослідженням процесу зростання економічної ролі вищої освіти, соціально-економічних проблем підготовки, працевлаштування та зайнятості кадрів з вищою

освітою, якісного розвитку трудового потенціалу розглядалися в роботах таких вчених, як: А. Антошкіна, Д. Богиня, І. Бондар, В. Геєць, Б. Данилишин, Д. Дмитренко, Т. Заяць, В. Куценко, Л. Кривенко, В. Лич, Е. Лібанова, І. Манцуров, В. Савченко, Л. Семів, О. Сологуб, А. Чухно та інших вітчизняних дослідників [1; 2].

У той же час, майже недослідженими залишаються питання відтворення економічно активного населення з вищою освітою в контексті формування фахівців інноваційного типу, а також визначення напрямів формування моделі інноваційного розвитку професійного потенціалу загалом.

Ось чому, метою даної статті є обґрунтування та визначення особливостей моделі інноваційного розвитку професійного потенціалу та напрямів її формування.

Одним з першочергових завдань урядів країн з транзитивною економікою є галузева й технологічна перебудова економіки відповідно до глобальних тенденцій розвитку науково-технічного прогресу й соціально-економічної сфери, що відповідно потребує стимулювання впровадження новітніх технологій, досягнень науки й техніки у всіх секторах національного господарства, тобто структурно-інноваційна перебудова економіки.

При цьому показовим у даному контексті є досвід та великі досягнення щодо розвитку національної економіки Південної Кореї у порівнянні з Мексикою. Так, експерти Світового банку дійшли до висновків, що значна частка зростання ВВП на душу населення Південної Кореї протягом 1960-2000 рр. була досягнута за рахунок накопичення нових знань (рис. 1).

До висновків про важливість накопичення нових знань в економіці, а також освіти як ключового фактору економічного зростання прийшли багато вчених [11].



Рисунок 1 – ВВП на душу населення в Кореї та Мексиці, 1960-2000 рр.

Джерело: [10]

При цьому Роберт Барро на підставі економетричного аналізу залежності економічного зростання від низки факторів доводить, що внесок початкової освіти майже не виокремлюється, але мають вагомий позитивний вплив середня та вища освіта [7].

Загалом еволюція якісного розвитку людських ресурсів (рис 2) свідчить про перманентні тенденції зростання їх освітнього та кваліфікаційного рівня, а також постійне збільшення частки фахівців, які будуть зайняті інноваційною працею.

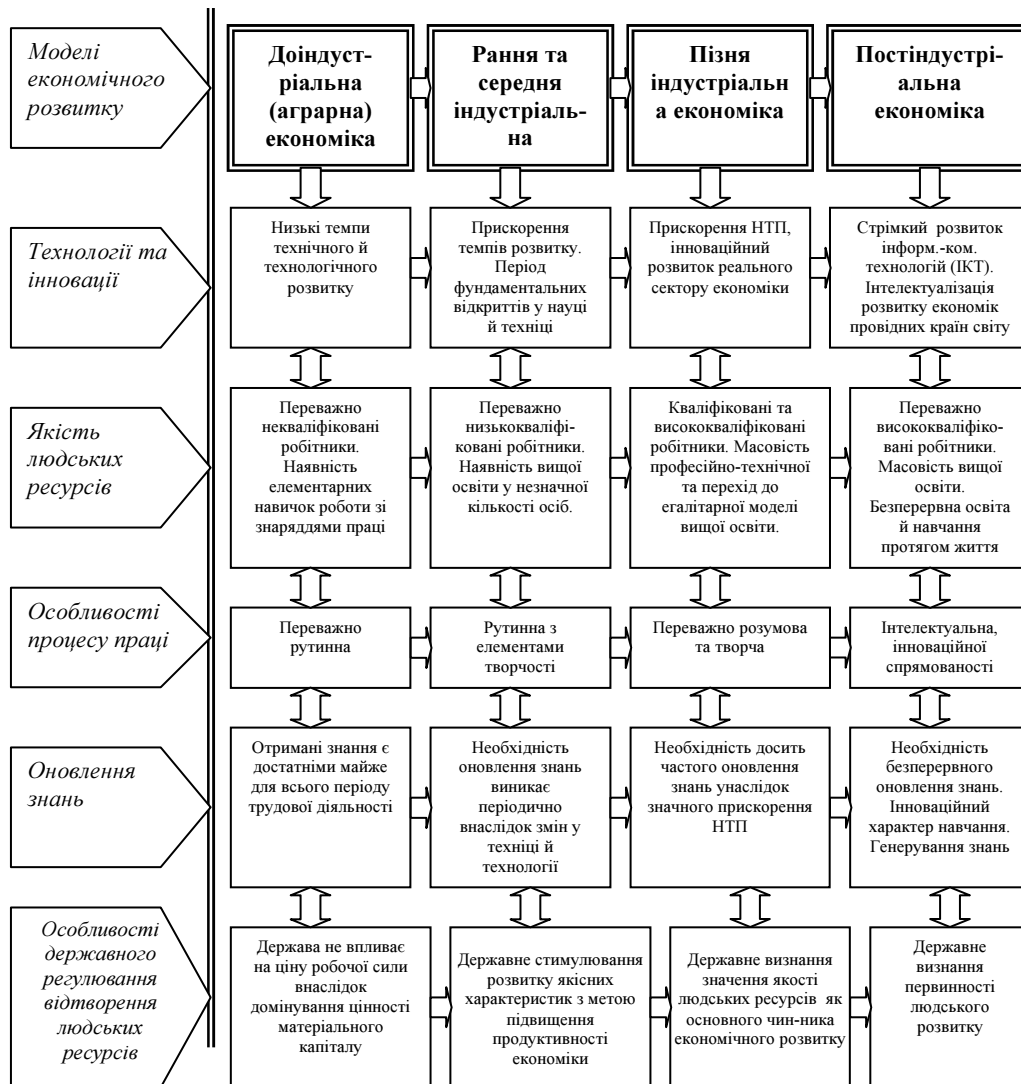


Рисунок 2 – Еволюційна модель якісного розвитку людських ресурсів

Джерело: складено автором

У зв'язку з цим Д. Белл характерними ознаками сучасного постіндустріального суспільства вважає такі: центральне місце займає теоретичне знання як основа інновацій; створюються нові інтелектуальні технології; зростає клас людей, які володіють знаннями; відбувається перехід від споживання благ до споживання послуг, у першу чергу інтелектуальних; змінюється характер праці тощо [8].

Ось чому протягом останнього десятиліття для більшості розвинених країн світу характерне зростання інтелектуальної складової в економіці, що передбачає прискорений розвиток галузей з інтенсивним використанням знань як фактора виробництва. Дана ідея підтверджується новим напрямом у економічній теорії еволюційною економікою, початок якої був закладений у працях Р.Нельсона та С.Уінтера [6]. У той же час головним чинником розвитку таких галузей буде їх забезпеченість відповідним професіональним потенціалом, який має впроваджувати в дію наявні технології та створювати, передавати, а також використовувати необхідні знання.

Свідченням вірності даного висловлювання є той факт, що на високорозвинені країни припадає 88,47% обсягу фінансування науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт у світі (табл. 1).

Таблиця 1 - Витрати на НДДКР у деяких країнах світу

Країни	Витрати на НДДКР у % до ВВП (1989-2000)	Витрати на НДДКР у % до світових витрат
<b>Всього у світі</b>	<b>2,38</b>	<b>100,00</b>
<b>Країни з низьким рівнем розвитку</b>	<b>0,50</b>	<b>0,67</b>
Індія	1,23	0,67
<b>Країни з рівнем розвитку нижче середнього</b>	<b>0,72</b>	<b>3,39</b>
Китай	1,00	1,02
<b>Країни з рівнем розвитку вище середнього</b>	<b>0,99</b>	<b>2,02</b>
Бразилія	0,77	0,69
<b>Високорозвинені країни</b>	<b>2,61</b>	<b>88,47</b>
США	2,69	30,83
Європейський Союз	2,12	20,43
Японія	2,98	19,39

Джерело: складено за даними [12]

У той же час Україна продовжує боротьбу із соціально-економічною кризою економіки індустріального типу. Проте ми повинні шукати свій шлях розвитку в напрямку до моделі економіки держав-лідерів. Єдино можливим шляхом формування сучасної економіки знань, як переконує світова практика, є інноваційний.

При цьому слід зазначити, що за світовими стандартами інноваційною вважають таку модель розвитку країни, яка безпосередньо ґрунтується на отриманні нових наукових результатів та їх технологічному впровадженні у виробництво, забезпечуючи приріст ВВП, головним чином, за рахунок виробництва і реалізації наукоємної продукції та послуг.

Для зазначеної моделі розвитку характерні такі риси [4]:

- наявність державної політики і законодавства, спрямованого на стимулювання інноваційних процесів;
- переважання п'ятого технологічного устрою і перехід до шостого (переважання електронної промисловості, виробництва комп'ютерів та програмного забезпечення, телекомунікацій, роботобудування, інформаційних послуг, виробництва та переробки газу і перехід до нано- та біотехнологій);
- безумовні пріоритети державної підтримки науки та освіти;
- переважання інтелектуального характеру праці над індустріальним;
- інтегровані технології;
- високовартісна робоча сила.

Україна, виходячи з більшості наведених ознак, не належить до країн, які мають інноваційну модель розвитку економіки, про що яскраво свідчить структура її виробництва та, особливо, інвестицій, що не розвиває за своєю структурою сучасні технологічні уклади (5-й та 6-й) національної економіки. Значні напрацювання щодо розвитку технологічних укладів представлені у роботах Г Дозі, К. Перес-Перес, К. Фрімена [9].

Так, за даними Інституту економіки та прогнозування НАН України, на випуск продукції економічного комплексу третього технологічного устрою в Україні сьогодні припадає майже 58% обсягу виробництва, 38% відповідає четвертому технологічному укладу і лише 4% складає частка п'ятого технологічного укладу. При цьому, щодо інвестицій, які будуть визначати майбутнє економіки нашої країни в наступні 10-15

років, то 75% спрямовується на третій технологічний уклад, лише 20% – на четвертий; на п'ятий – лише 4,5% [3].

Усе це свідчить про те, що сучасний процес реформ у нашій країні вимагає ще більш глибокого і серйозного характеру. Він не зводиться лише до впровадження ринкових засад. Сфера соціальних дій дедалі ускладнюється, оскільки крім розв'язання численних назрілих економічних і політичних проблем, потрібно перебороти відставання в технологічній сфері.

Ось чому формування постіндустріальної моделі розвитку економіки нашої держави вимагає інтенсифікації розвитку професіонального потенціалу, зокрема шляхом формування моделі випереджаючої безперервної підготовки та розвитку „працівників знань”, які й стануть активними агентами поширення інноваційних трансформацій в економіці нашої країни.

Загалом відтворення професіонального потенціалу, як і трудового, може відбуватися у відповідності до екстенсивної, або інтенсивної концепції [139].

Отже, відтворення якісних характеристик професіонального потенціалу може відбуватися як за екстенсивною, так і інтенсивною моделями. Екстенсивним шляхом даний процес відбувається за рахунок збільшення частки населення з вищою освітою, тобто зростання кількісних показників освітнього рівня населення. Так, незважаючи на зростання кількісних показників охоплення населення вищою освітою даний процес може відбивати не прогресивні тенденції соціально-економічного розвитку, а бути проявом, за висловом Р. Нельсона та С. Уінтера, “рутинізації”, тобто адаптації соціально-економічної системи до інновацій чи якісних трансформацій, зокрема у сфері людських ресурсів [6, С.31,149.]. Даний процес може бути як орієнтованим на потреби традиційної економіки, так і навпаки відбуватися неконтрольовано приводячи до дисбалансу між ринком освітніх послуг та ринком праці. При цьому при поступовому зростанні освітнього рівня населення та відсутності інтенсивного технологічного розвитку економіки даний дисбаланс є закономірним. Інтенсивна, або інноваційно орієнтована модель відтворення якісних характеристик професіонального потенціалу спрямована на підвищення ефективності використання людських ресурсів в економіці як за рахунок підвищення освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, так і за рахунок формування сучасної технологічної бази та інноваційної інфраструктури національного господарства. При цьому якісний розвиток професіонального потенціалу має бути обов'язково взаємопов'язаний з поточними та перспективними якісними структурними зрушеннями у розвитку економіки. Основні характеристики інтенсивної (інноваційної) та екстенсивної моделей відтворення професіонального потенціалу наведено в таблиці 2.

В цілому необхідно зазначити, що сучасна інноваційна модель відтворення професіонального потенціалу має передбачати комплексне використання інноваційних технологій з метою забезпечення формування його характеристик у відповідності до стратегічних потреб інноваційного розвитку економіки.

Дана модель має забезпечувати інноваційний розвиток професіонального потенціалу. При цьому, інноваційний розвиток професіонального потенціалу характеризує імперативне підпорядкування процесу формування характеристик професіонального потенціалу загальній стратегії інноваційного розвитку економіки країни.

Таблиця 2 - Особливості екстенсивної та інтенсивної (інноваційної) моделей відтворення професіонального потенціалу

№ з/п	Характеристики	Екстенсивна модель відтворення ПП	Інтенсивна (інноваційної) модель відтворення ПП
1.	Чисельність економічно активного населення з вищою освітою	зростає	зростає
2.	Ринок кваліфікованої праці	чітко несформований	сформований, зростає
3.	Відповідність структури підготовки фахівців потребам працедавців	існують значні відхилення	в цілому відповідає, існують певні відхилення
4.	Якість підготовки у ВНЗ	поступово знижується	стабільна, або підвищується
5.	Технології навчання	переважно традиційні	переважно інноваційні
6.	Рівень інтеграції між ВНЗ та виробництвом	переважно низький	постійно зростає
7.	Технологічний рівень підприємств	переважно низький	переважно високий
8.	Потреба у фахівцях з високим проф.-квал. рівнем підготовки	мала	постійно зростає
9.	Рівень оплати праці фахівців з вищою освітою	низький	високий
10.	Рівень участі працедавців у процесі підготовки фахівців	низький (незацікавлені)	переважно високий
11.	Підвищення кваліфікації кадрів	Формально - періодичність більше 5 років.	Формально (1-3 роки), неформальними методами - безперервно

Джерело: розроблено автором

В результаті такого підпорядкування національна система вищої освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів має бути зорієнтована на формування якісно нового рівня професіонального потенціалу, за рахунок використання якого та завдяки створенню адекватних соціально-економічних та організаційно-правових умов суспільство може досягти запланованого рівня інноваційності економіки та реалізувати стратегічно нову модель її розвитку.

Результатом цього має бути створення принципово нової системи формування професіонального потенціалу, орієнтованої на досягнення стратегічних цілей розвитку економіки і суспільства України за рахунок систематичного отримання фахівцями новітніх професійних теоретичних та практичних знань і навичок, а також розвитку мотиваційних орієнтацій до інноваційної трудової діяльності.

Професіональний потенціал має залучатися до інноваційного процесу на етапі свого формування в якості як об'єкта, так і суб'єкта процесу навчання. Останнє обумовлюється тим, що сучасні фахівці з вищою освітою мають постійно свідомо протягом трудового життя планувати та отримувати необхідні знання шляхом формальної та неформальної освіти. Інноваційність процесу навчання має полягати у застосуванні інноваційних педагогічних, організаційно-економічних та інформаційно-комунікаційних технологій з метою формування фахівців, здатних займатися інноваційною працею.



На етапі реалізації професіонального потенціалу мають створюватися такі умови та засади організації й оплати праці, які будуть спрямовувати фахівців з вищою освітою до використання інноваційних підходів у своїй діяльності та виступати організаторами, або брати участь у реалізації інноваційних проектів, що в кінцевому рахунку буде забезпечувати акумулювання, поширення та використання ними нових знань.

У зв'язку з цим серед основних напрямів формування моделі інноваційного розвитку професіонального потенціалу мають бути такі:

- формування інноваційної моделі вищої освіти як за формою, так і за змістом, яка дозволить поширювати нові форми навчання та взаємодії навчальних закладів з наукою й виробництвом, а також упроваджувати сучасні інноваційні педагогічні та інформаційно-комунікаційні технології в навчальний процес з метою забезпечення якісної освіти та підготовки фахівців інноваційного типу;

- створення механізму забезпечення трансферу освітньо-професійних знань зі сфер науки та виробництва у сферу вищої освіти з метою отримання студентами найбільш сучасних знань та вивчення найкращого досвіду, що забезпечить високий рівень їхньої підготовки;

- створення сучасної системи післядипломної освіти, яка буде орієнтована як на подальше безперервне підвищення кваліфікації кадрів з вищою освітою, так і на їх перекваліфікацію. Посилення гнучкості та забезпечення багатоваріантності отримання професійних кваліфікацій;

- збалансування ринку освітніх послуг та ринку праці з метою забезпечення працевлаштування кадрами необхідних спеціальностей з урахуванням як поточних, так і стратегічних потреб національної економіки;

- посилення соціальної орієнтованості процесів забезпечення якісного відтворення людських ресурсів та їх розвитку, перенесення акценту державної політики з мінімального забезпечення заробітною платою та пільгами до комплексного відтворення фізичних, розумових здібностей працюючих та їх постійного професійного розвитку;

- стимулювання платоспроможного попиту на кваліфіковану робочу силу та розвиток інститутів ринку кваліфікованої праці, створення системи національних професійних кваліфікацій, що має сприяти посиленню зацікавленості працівників з вищою освітою у своєму перманентному професійному розвитку;

- розвиток ринку інтелектуальних продуктів з метою формування реального платоспроможного попиту на них, шляхом посилення інститутів інтелектуальної власності та створення необхідної інфраструктури, яка поєднувала б процеси створення, трансферу та використання нових знань, а також відповідного залучення зацікавлених інвесторів;

- стимулювання розвитку інноваційного інституційного середовища, передусім шляхом створення сучасних високотехнологічних інноваційних кластерів, технополісів, інноваційних бізнес-інкубаторів, центрів трансферу технологій, венчурних компаній тощо, як складових регіональних та національних інноваційних систем, які будуть, з одного боку, стимулювати попит на кадри з вищою освітою, а з іншого, – забезпечувати їхню „розвиваючу” реалізацію.

В цілому, забезпечення розвитку професіонального потенціалу дозволить комплексно вирішувати питання накопичення й капіталізації інтелектуального потенціалу фахівців з вищою освітою та його подальшого продуктивного використання відповідно до потреб інноваційної моделі національної економіки.

## Список літератури

1. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 368 с.
2. Бондар І.К. Інтелектуалізація людського потенціалу економіки України: [кол. монографія] / І.К. Бондар, І.Г. Манцуров // Соціальні аспекти інтелектуальної економіки. – К.: „Видавничий дім „Корпорація”, 2009. – С. 17-36.
3. Економіка знань та її перспективи для України / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця. – К.: Ін-т екон. прогноз., 2005. – С.29.
4. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / [За ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової]. – К.: „Основа”, 2005. – С.31.
5. Лич В.М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення: Монографія / В.М. Лич. – К.: Наук. світ, 2003. – 313 с. – Бібліогр.: С. 288-295.
6. Нельсон Р., Уинтер С. Эволюционная теория экономических изменений. – М.: Дело, 2002. – 536 с.
7. Barro R.J. Determinants of economic growth / R.J. Barro. – London, MIT Press, 1999. P.13
8. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting / D. Bell. – N.Y., 1973.
9. Dosi G., Freeman C, Nelson R., Silverberg G., Soete L., eds. Technical Change and Economic Theory - London and N.Y.: Pinter Publishers. 1988. - 645 p.
10. Mexico's Transition to a Knowledge-Based Economy. Challenges and Opportunities // Yevgeny Kuznetsov, Carl. J. Dahlman // The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. – 2008. – p. 4.
11. Thirlwall A. Growth and Development. With Especial Reference to Development Economics. 6-th Edition / A. Thirlwall. – L.: MacMillan, 1999. p.119.
12. World Development Indicators / World Bank – 2003. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://go.worldbank.org>.

*А.Левченко, В.Ковалев*

### **Модель инновационного развития профессионального потенциала: актуальность и направление формирования**

В статье обосновывается необходимость инновационного развития профессионального потенциала, который охватывает экономически активное население с высшим образованием и является основным носителем качественных характеристик человеческого капитала общества. Определены особенности инновационного развития профессионального потенциала, а также предложены основные направления его обеспечения.

*A.Levchenko, V.Kovalev*

### **Model of innovative development of professional potential: an urgency and a formation direction**

The professional potential innovation development necessity, which consists of labour force with higher education and represents the main qualitative characteristics of human capital of the society, is argued in the paper. The main features of the professional potential innovation development are determined and the principal directions of this process providence are offered.

Одержано 04.10.11

УДК 330.14.01+331.101.262

**І.С. Бондаренко, канд. екон. наук**

*Донецький національний університет економіки і торгівлі  
імені Михайла Туган-Барановського*

## Людський капітал та його місце в інноваційній економіці

В статті проведено детальний аналіз основних показників, які використовуються у світовій практиці для оцінки умов формування та розвитку людського капіталу: індексу розвитку людського потенціалу, індексу якості життя та індексу людського щастя. Визначено місце людського капіталу в інноваційній економіці, обгрунтовано необхідність реформування державної політики України щодо формування та нагромадження людського капіталу інноваційного типу та визначено основні напрямки її реалізації.

**людський капітал, людський потенціал, індекс розвитку людського потенціалу, індекс якості життя, індекс людського щастя, інноваційна економіка**

Динаміка сучасних процесів світової економіки визначається їх інноваційністю, зростаючою наукомісткістю економічного прогресу. Інновації стають стратегічним фактором економічного зростання, а рівень розвитку інноваційних процесів детермінує конкурентоспроможність національної економіки, що призводить до зміни ролі та місця людини у суспільному виробництві. За таких умов особливо актуальним і необхідним є дослідження проблеми формування і нагромадження людського капіталу (ЛК) інноваційного типу та способів ефективного його використання у ринковому середовищі.

Різні аспекти концепції людського капіталу висвітлені у працях класиків економічної науки: А. Амстронга, М. Вебера, Ф. Ліста, Дж. С. Міля, К. Маркса, А. Маршала, В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, М. Туган-Барановського, Й. Шумпетера та ін.

Безпосереднє виділення теорії людського капіталу, як самостійного теоретичного напрямку, пов'язано з науковими працями Г. Беккера, Л. Вальраса, Е. Денісона, Р. Солоу, Т. Шульца та ін.

В Україні питаннями теорії та методології людського капіталу займаються такі сучасні вчені, як В. Антонюк, В. Близнюк, О. Грішнова, М. Долішній, В. Куценко, Е. Лібанова, Л. Михайлова, О. Стефанишин, А. Чухно. Окремі аспекти в розвитку людського капіталу досліджують фахівці із близького зарубіжжя: Л. Абалкін, О. Добринін, С. Дятлов, М. Критський, А. Корицький, В. Марцинкевич, Л. Сімкіна, Є. Циренова та ін.

Незважаючи на існуючі досягнення економічної думки у вивченні людського капіталу, варто зазначити, що проблеми його формування та нагромадження в умовах переходу вітчизняної економіки до інноваційної моделі розвитку досліджені недостатньо. Таким чином, метою статті є аналіз світового досвіду щодо формування та нагромадження людського капіталу інноваційного типу, розроблення на цій основі пропозицій та рекомендацій щодо напрямків стимулювання розвитку людського капіталу в Україні.

Найпоширенішим показником, який дозволяє оцінити рівень розвитку

людського капіталу країни є індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП), запропонований ООН, який розраховується за формулою [1]:

$$I_0 = \frac{I_1 + I_2 + I_3}{3}, \quad (1)$$

де  $I_1$  - індекс тривалості життя;

$I_2$  - індекс освіти;

$I_3$  - індекс доходу.

Значення рівня розвитку людського потенціалу перебувають у межах від 0 до 1. У світовій практиці використовують градацію країн за цим показником: 1) країни з дуже високим рівнем розвитку ЛК – 0,78 та вище; 2) високим – 0,67-0,78; 3) середнім – 0,48-0,66; 4) низьким – 0,47 та менше.

Головна причина широкого застосування ІРЛП обумовлена відносною простотою його розрахунку та можливістю знайти та використати похідні дані.

У 2010 р. ООН частково змінила методологію визначення рівня розвитку людського потенціалу: індекс розвитку людського потенціалу було уточнено індексом розвитку людського потенціалу, скоригованого з урахуванням нерівності (табл. 1).

Таблиця 1 – Схема розрахунку індексу розвитку людського потенціалу, скоригованого з урахуванням нерівності за методикою ООН

<b>ІРЛП, скоригованого з урахуванням нерівності</b>	
<b>1 етап. Вимірювання нерівності в базових розподіленнях</b>	
<b>Формула розрахунку</b>	<b>Тлумачення формули</b>
$A_x = 1 - \frac{\sqrt[n]{X_1 \dots X_n}}{X}$	<p><math>X_1 \dots X_n</math> - базове розподілення у вимірах, що використовуються у процесі дослідження;</p> <p><math>A_x</math> визначається для кожної змінної (індексів тривалості життя, освіти, доходу) з використанням даних дослідження домогосподарств та таблиць смертності<sup>1</sup></p> <p><sup>1</sup>Оцінний показник <math>A_x</math> виведено з даних дослідження з використанням вагових коефіцієнтів, що застосовувалися у дослідженні:</p> $A_x = 1 - \frac{X_1^{W_1} \dots X_n^{W_n}}{\sum_1^n W_i X_i},$ <p>де <math>\sum_1^n W_i = 1</math></p>
<b>2 етап. Коригування індексів вимірювання з урахуванням нерівності</b>	
$\overline{X^*} = \overline{X} (1 - A_x) = \sqrt[n]{X_1 \dots X_n}$	<p><math>\overline{X}</math> - середнє досягнення в будь-якому вимірюванні;</p> <p><math>\overline{X^*}</math> - фактичне середнє геометричне розподілення знижує значення середнього у відповідності до нерівності у розподіленні</p>
<p>Індекси вимірювання, скориговані з урахуванням нерівності, розраховуються на основі індексів вимірювання ІРЛП, <math>I_x</math>, шляхом їх помноження на <math>(1 - A_x)</math>, де <math>A_x</math> - кореспондуюча міра за Аткинсоном:</p> $I_{I_x} = (1 - A_x) * I_x.$ <p>Індекс доходу, скоригованого з урахуванням нерівності, <math>I_{\text{доход}}^*</math>, засновано на не логарифмованому індексі ВНД, <math>I_{\text{доход}}^*</math>. Це надає можливість показнику ІРЛП, скоригованого з урахуванням нерівності, враховувати вплив нерівності по доходам.</p>	

Продовження таблиці 1

<b>ІРЛП, скоригованого з урахуванням нерівності</b>	
<b>3 етап. Розрахунок ІРЛП, скоригованого з урахуванням нерівності</b>	
$IHDI^* = \sqrt[3]{I_{Тривалість\_життя} * I_{Освіта} * I_{Доход}} = \frac{\sqrt[3]{(1 - A_{Тривалість\_життя}) * I_{Тривалість\_життя} * (1 - A_{Освіта}) * I_{Освіта} * (1 - A_{Доход}) * I_{Доход}}}{IHDI^*}$	$IHDI^*$ - ІРЛП, скоригований з урахуванням нерівності, являє собою середнє геометричне трьох індексів, скоригованих з урахуванням нерівності, включає в себе не логарифмований індекс доходу
$HDI^* = \sqrt[3]{I_{Тривалість\_життя} * I_{Освіта} * I_{Доход}}$	$HDI^*$ - не логарифмований індекс доходу. Зниження $HDI^*$ (у %) в результаті впливу нерівності за кожним вимірюванням розраховується за формулою: $Зниження = 1 - \frac{IHDI^*}{HDI^*} = 1 - \frac{\sqrt[3]{(1 - A_{Тривалість\_життя}) * (1 - A_{Освіта}) * (1 - A_{Доход})}}{\sqrt[3]{(1 - A_{Освіта}) * (1 - A_{Доход})}}$
<p>Якщо виходити з того, що відсоткова частка зниження, пов'язана з нерівністю у розподіленні доходів, однакова як для середнього доходу, так і для його логарифма, то ІРЛП, скоригований з урахуванням нерівності, розраховуватиметься за формулою:</p> $IHDI = \left( \frac{IHDI^*}{HDI^*} \right) * HDI, \text{ що дорівнює}$ $IHDI = \sqrt[3]{(1 - A_{Тривалість\_життя}) * (1 - A_{Освіта}) * (1 - A_{Доход})} * HDI$	

Складено автором на підставі джерела: [1].

До країн-лідерів рейтингу ООН відносяться країни-інноваційні лідери, що інвестують значні капіталовкладення в розвиток науки, освіти, охорони здоров'я, високотехнологічних секторів економіки (до країн з дуже високим рівнем розвитку ЛК згідно рейтингу ООН за 2010 р. відносяться: Норвегія, яка посідає 1-ше місце, Австралія – 2, Нова Зеландія – 3, США – 4, Ірландія – 5) (табл. 2).

Таблиця 2 – Індекс розвитку людського потенціалу в 2010 р.

Рейтинг країн за ІРЛП	Країна	Значення ІРЛП	Очікувана тривалість життя при народженні, років	Середня тривалість навчання, років	Очікувана тривалість навчання, років	ВНД на душу населення, (ПКС в дол. США, 2008 р.)
Країни з дуже високим рівнем розвитку людського потенціалу						
1	Норвегія	0,938	81,0	12,6	17,3	58810
2	Австралія	0,937	81,9	12,0	20,5	38692
3	Нова Зеландія	0,907	80,6	12,5	19,7	25438
4	США	0,902	79,6	12,4	15,7	47094
5	Ірландія	0,895	80,3	11,6	17,9	33078
6	Ліхтенштейн	0,891	79,6	10,3	14,8	81011 <sup>1</sup>

Продовження таблиці 2

7	Нідерланди	0,890	80,3	11,2	16,7	40658
8	Канада	0,888	81,0	11,5	16,0	38668
9	Швеція	0,885	81,3	11,6	15,6	36936
10	Німеччина	0,885	80,2	12,2	15,6	35308
11	Японія	0,884	83,2	11,5	15,1	34692
... 13	Швейцарія	0,874	82,2	10,3	15,5	39849
14	Франція	0,872	81,6	10,4	16,1	34341
... 16	Фінляндія	0,871	80,1	10,3	17,1	33872
17	Ісландія	0,869	82,1	10,4	18,2	22917
18	Бельгія	0,867	80,3	10,6	15,9	34873
19	Данія	0,866	78,7	10,3	16,9	36404
... 23	Італія	0,854	81,4	9,7	16,3	29619
24	Люксембург	0,852	79,9	10,1	12,3	51109
Країни з високим рівнем розвитку людського потенціалу						
... 44	Литва	0,783	72,1	10,9	16,0	14824
... 48	Латвія	0,769	73,0	10,4	15,4	12944
... 61	Білорусь	0,732	69,6	9,3 <sup>2</sup>	14,6	12926
... 65	Росія	0,719	67,2	8,8	14,4	15258
66	Казахстан	0,714	65,4	10,3	15,1	10234
67	Азербайджан	0,713	70,8	10,2 <sup>3</sup>	13,0	8747
... 69	Україна	0,710	68,6	11,3	14,6	6535
... 74	Грузія	0,698	72,0	12,1 <sup>2</sup>	12,6	4902
... 76	Вірменія	0,695	74,2	10,8	11,9	5495
... 85	Тонга	0,677	72,1	10,4	13,7	4038
Країни з середнім рівнем розвитку людського капіталу						
... 86	Фіджі	0,669	69,2	11,0	13,0	4315
... 89	Китай	0,663	73,5	7,5	11,4	7258
.. 99	Молдова	0,623	68,9	9,7	12,0	3149
... 102	Узбекистан	0,617	68,2	10,0 <sup>2</sup>	11,5	3085
... 109	Киргизстан	0,598	68,4	9,3	12,6	2291
... 112	Таджикистан	0,580	67,3	9,8	11,4	2020
Країни з низьким рівнем розвитку людського капіталу						
... 128	Кенія	0,470	55,6	7,0	9,6	1628
... 143	Уганда	0,422	54,1	4,7	10,4	1224
... 162	Ліберія	0,300	59,1	3,9	11,0	320
... 165	Мозамбік	0,284	48,4	1,2	8,2	854
... 169	Зімбabwe	0,140	47,0	7,2	9,2	176

Складено автором на підставі джерела: [1].

<sup>1</sup> Базується на показнику росту ВВП на душу населення (в дол. США за ПКС) для Швейцарії, обраним з IMF (2010a); на даних про ВВП з бази даних «Національні рахунки: основні агреговані показники» Відділу статистики ООН; даних про чисельність населення з UNDESA (2009d) та валютний курс для Швейцарії за ПКС з World Bank (2010g).

<sup>2</sup> Відноситься до попереднього періоду, ніж зазначено в таблиці. Базується на даних з дослідження із застосуванням гніздової вибірки UNICEF.

<sup>3</sup> Відноситься до попереднього періоду, ніж зазначено в таблиці. Базується на даних про тривалість навчання дорослого населення з оглядів домогосподарств у базі даних про міжнародне розподілення доходу Світового банку.

Згідно з даними Докладу ООН за 2010 р. «Реальне багатство народів: шляхи розвитку людини» перше місце в рейтингу посідає Норвегія, що свідчить про наявність

у країні розвинутої інфраструктури, ефективність ринків, впровадження інновацій. Україна посіла 69-те місце з 169-ти можливих.

Болгарія демонструє найнижчі результати серед економік ЄС, посідаючи 58 позицію. Чеська Республіка – 28, Словенія – 29, Естонія – 34, Польща – 41, виявляють найкращі показники у Центральній та Східній Європі. Серед факторів, що стримують економічний розвиток Болгарії, слід виділити надто захищений та негнучкий ринок праці, низький рівень управління суспільних інститутів тощо.

Однак, методика оцінки рівня розвитку людського потенціалу, запропонована ООН, має ряд недоліків [2, с. 48]: 1) у всіх міжнародних зіставленнях у системах індикаторів використовуються тільки об'єктивні (статистичні) показники; 2) у багатокомпонентних системах соціальних показників важливу роль грають показники доходу (ВНД, ВВП на душу населення); 3) під соціальними показниками розуміють демографічні індикатори (очікувана тривалість життя при народженні, дитяча смертність), які тісно пов'язані з рівнем соціального та економічного розвитку країни; 4) вибір показників з однієї проблеми може змінюватися в залежності від об'єкту дослідження (при оцінці вбогості використовуються різні показники для країн з дуже високим та низьким рівнями розвитку людського капіталу).

Для аналізу людського капіталу країн світу американською організацією «International Living» запропоновано Індекс якості життя (табл. 3), необхідність розрахунку якого пов'язана з тим, що якість життя – це та ознака успішності держави загалом та її уряду зокрема, яку безпосередньо відчувають на собі пересічні громадяни [3, с. 111].

Таблиця 3 – Індекс якості життя країн світу в 2009 р.

Рейтинг країн за ІРЛП	Країна	Вартість проживання	Відпочинок та культура	Економічна ситуація	Стан довкілля	Свобода населення	Рівень здоров'я	Інфраструктура	Рівень безпеки життя	Кліматичні умови	Підсумкова оцінка
1	Франція	57	85	62	72	100	84	90	100	86	80
2	Швейцарія	50	77	69	77	100	88	86	100	79	79
3	США	63	78	57	67	100	65	100	100	85	78
4	Люксембург	55	70	68	73	100	82	74	100	82	77
5	Австралія	57	70	56	58	100	75	91	100	92	76
6	Бельгія	51	75	53	65	100	77	88	100	85	75
7	Італія	60	86	49	70	100	77	53	100	86	74
8	Німеччина	55	70	49	75	100	77	75	100	79	73
9	Нова Зеландія	57	74	48	71	100	76	59	100	83	72
10	Данія	43	75	48	76	100	74	72	100	78	71
... 12	Швеція	37	72	47	70	100	72	88	100	69	70
... 14	Литва	70	64	35	74	100	70	56	100	79	70
... 16	Норвегія	48	65	63	72	100	78	62	100	60	70
... 18	Нідерланди	49	66	47	61	100	75	83	100	75	70
19	Канада	62	66	47	60	100	72	77	100	66	70
... 22	Фінляндія	49	62	47	65	100	71	75	100	76	69
23	Японія	39	81	57	67	92	77	50	100	83	69

Продовження таблиці 3

24	Ліхтенштейн	55	78	57	63	100	71	38	100	81	69
... 28	Ірландія	29	73	50	59	100	78	72	100	81	68
... 31	Латвія	67	69	20	77	92	66	75	86	73	67
... 39	Ісландія	49	76	30	69	100	75	59	93	65	66
... 55	Молдова	75	60	26	70	58	61	56	71	90	62
... 62	Україна	59	59	31	69	75	62	63	71	78	61
... 85	Вірменія	71	53	35	74	42	45	47	64	72	56
... 92	Тонга	76	33	26	63	50	59	41	100	64	56
... 96	Білорусь	72	68	32	70	8	49	56	64	77	55
... 100	Грузія	65	42	33	73	50	57	50	57	79	55
101	Китай	51	55	49	69	8	61	47	57	88	54
... 115	Фіджі	62	62	26	65	33	55	59	79	46	53
... 121	Росія	43	63	38	67	25	64	53	57	72	52
122	Кенія	61	48	29	61	58	34	34	57	96	52
... 126	Азербайджан	58	58	42	67	25	40	44	64	63	51
... 133	Киргизстан	67	45	30	66	42	54	34	64	49	50
... 138	Мозамбик	72	18	29	66	58	20	34	64	76	49
... 144	Казахстан	60	62	33	63	25	55	53	64	31	49
... 155	Уганда	63	39	28	60	42	35	34	43	80	47
157	Узбекистан	76	60	31	61	0	52	41	57	43	47
... 159	Таджикистан	79	33	29	64	25	48	34	29	80	47
... 175	Зімбабве	46	57	0	71	8	35	41	64	98	44
... 188	Ліберія	66	43	30	57	58	20	38	21	32	41

Складено автором на підставі джерела: [4].

У 2009 р. рейтинг очолює Франція (80 балів). До десятки найкращих належать також Швейцарія (79 балів), США (78 балів), Люксембург (77 балів), Австралія (76 балів), Бельгія (75 балів), Італія (74 бали), Німеччина (73 бали), Нова Зеландія (72 бали) та Данія (71 бал). Серед пострадянських країн найвищий індекс має Молдова (62 бали) та Україна (61 бал), а найнижчий – Узбекистан та Таджикистан (47 балів).

Згідно з рейтингом «International Living» в 2009 р. найгірша оцінка в Україні була за наступними параметрами Індексу якості життя: економічна ситуація – 31 бал; рівень здоров'я – 62 бали; інфраструктура – 63 бали. Саме через це Україна посіла 62-ге місце в загальному рейтингу «International Living». Іншими словами, саме якість влади та управління, нерозвинута інфраструктура, недосконала система охорони здоров'я тощо є основними чинниками низького рівня життя населення України.

Для підвищення рівня життя в Україні необхідно збільшити загальну ефективність функціонування економіки, а підтримання сталого її зростання є можливим лише за умови відновлення та використання інноваційного потенціалу нашої країни.

Рівень реалізації людського потенціалу дозволяє оцінити Індекс людського щастя, який розраховується Всесвітньою базою про щастя (табл. 4).



Таблиця 4 – Індекс людського щастя за 2000-2009 рр.

№ з/п	Країна	Індекс людського щастя (0-10 балів)	Тривалість життя, років	Кількість щасливих років життя, років
149	Коста Ріка	8,5	78,5	66,7
148	Данія	8,3	77,9	65,0
147	Ісландія	8,2	81,5	66,4
146	Швейцарія	8,0	81,3	65,2
145	Норвегія	7,9	79,8	62,8
144	Мексика	7,9	75,6	59,6
143	Фінляндія	7,9	78,9	62,2
142	Швеція	7,8	80,5	62,9
141	Панама	7,8	75,1	58,5
140	Канада	7,8	80,3	62,3
139	Люксембург	7,7	78,4	60,1
138	Колумбія	7,7	72,3	55,8
137	Австралія	7,7	80,9	62,5
136	Нідерланди	7,6	79,2	59,9
135	Ірландія	7,6	78,4	59,6
... 131	Нова Зеландія	7,5	79,8	59,5
... 129	США	7,4	77,9	57,9
... 127	Бельгія	7,3	78,8	57,7
... 119	Німеччина	7,1	79,1	56,3
... 107	Італія	6,7	80,3	53,8
... 103	Франція	6,6	80,2	53,0
... 98	Японія	6,5	82,3	53,5
... 90	Китай	6,3	72,5	45,8
... 84	Казахстан	6,1	65,9	40,4
83	Узбекистан	6,0	66,8	40,3
... 63	Росія	5,5	65,0	36,1
62	Литва	5,5	72,5	40,0
61	Киргизстан	5,5	65,6	36,3
... 55	Латвія	5,4	72,0	38,6
... 49	Азербайджан	5,3	67,1	35,4
... 46	Білорусь	5,2	68,7	35,5
45	Таджикистан	5,1	66,3	33,8
... 42	Україна	5,0	67,7	33,7
... 39	Вірменія	5,0	71,7	36,1
... 37	Молдова	4,9	68,4	33,2
... 33	Уганда	4,8	49,7	23,9
... 18	Ліберія	4,3	51,0	23,7
17	Грузія	4,3	70,7	30,1
... 10	Мозамбік	3,8	42,8	16,4
... 8	Кенія	3,7	52,1	19,1
... 5	Зімбабве	3,0	40,9	12,5
... 1	Того	2,6	57,8	15,1

Складено автором на підставі джерела: [5].

Як свідчать дані табл. 4, Коста-Ріка (8,5 бала за десятибальною шкалою) є найщасливішою країною, в якій щасливі роки займають 66,7% від середньої тривалості життя, тобто жителі цієї країни відчувають себе щасливими протягом більшої половини свого життя. Для порівняння слід зазначити, що за показником індексу розвитку людського потенціалу Коста-Ріка знаходиться на 54-му місці, а за індексом якості життя – на 41-му.

Окрім Коста-Ріки, лідерами рейтингу є Данія (8,3 бала), Ісландія (8,2 бала), Канада (8,0 бала), Швейцарія (8,0 бала), Мексика (7,9 бала), Норвегія (7,9 бала), Фінляндія (7,9 бала), Панама (7,8 бала) та Швеція (7,8 бала). Серед перелічених країн більшість є високорозвинутими, які займають лідерські позиції за всіма показниками, що характеризують якість та рівень життя [3, с. 112].

Серед 149 країн, що досліджувалися, Україна посіла 108-ме місце, тобто вітчизняні громадяни відчувають себе щасливими лише третину свого життя (23 роки з 67,7). Росія та Білорусь займають кращі позиції, ніж Україна, посідаючи в рейтингу 87-ме та 104-те місця відповідно.

Ретроспективний аналіз методик оцінки рівня розвитку людського капіталу міжнародними інститутами: ООН, американською організацією «International Living» та Всесвітньої базою про щастя, дозволив встановити істотний вплив людського фактору на рівень інноваційного розвитку країни. Питома вага витрат на наукові та науково-технічні розробки у ВВП країн-лідерів світових рейтингів міжнародних інституцій коливається в межах 2-3,5% (рис. 1).

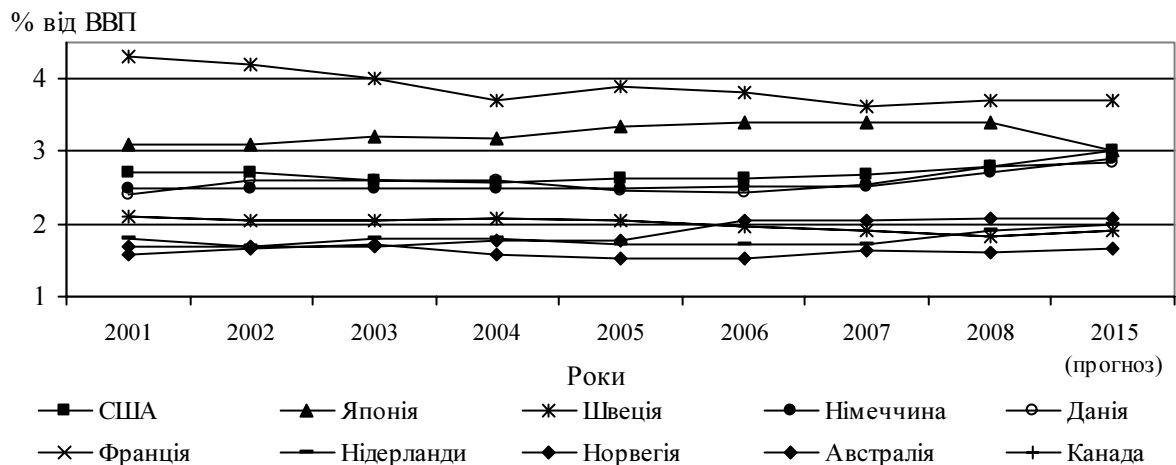


Рисунок 1 - Питома вага витрат зарубіжних країн на наукові та науково-технічні роботи за 2001-2015 рр.

Складено автором на підставі джерела: [6].

Кількість дослідників коливається у межах 4-18 осіб на 1 тис. населення країни (рис. 2).

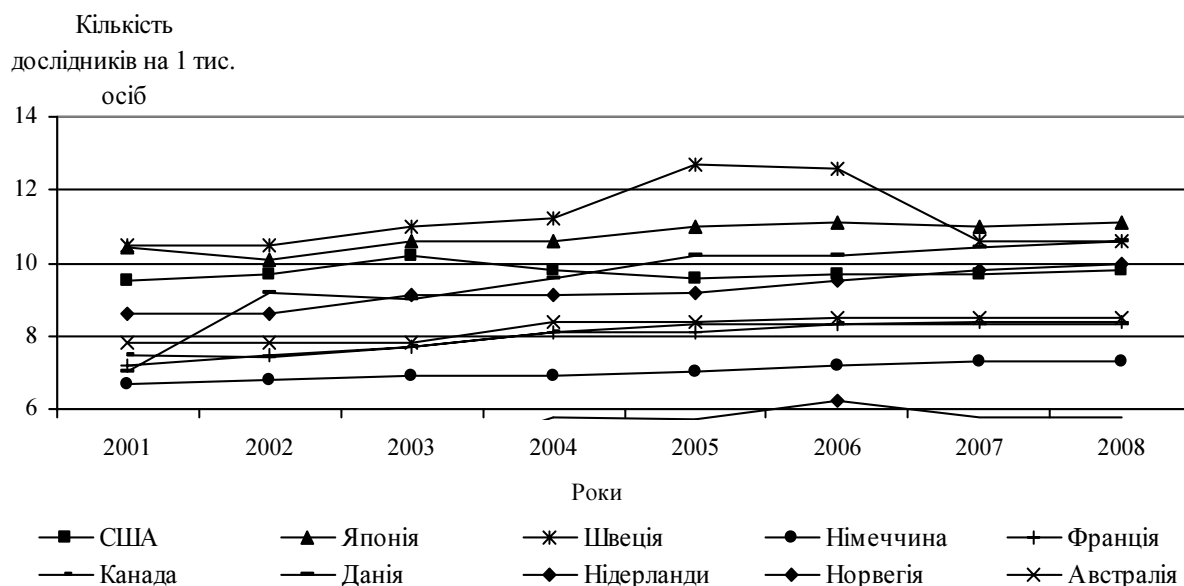


Рисунок 2 – Частка працівників сфери НДДКР країн-інноваторів за 1998-2008 рр.  
Складено автором на підставі джерел: [6, 7].

Країни з дуже високим рівнем розвитку людського капіталу: Норвегія, Австралія, Нова Зеландія, США, Ірландія, Ліхтенштейн, Нідерланди, Канада, Швеція, Німеччина, мають розвинуту інфраструктуру, інвестують значні капіталовкладення в освіту та охорону здоров'я, характеризуються доступністю інформаційно-комунікаційних технологій (табл. 5). тощо.

Таблиця 5 – Доступ до інформаційно-комунікаційних технологій країн світу

Країна	Місце в рейтингу	Абоненти широко-полосного доступу до Інтернет, на 100 осіб	Персональні комп'ютери, на 100 осіб	Плата за мобільний телефонний зв'язок, дол.	Вартість послуг за стаціонарний телефонний зв'язок, дол.
Норвегія	1	33,3	62,7	17,6	175,5
Австралія	2	24,4	-	24,3	49,5
Нова Зеландія	3	21,6	53,0	24,6	36,6
США	4	23,5	78,7	0,0	39,0
Ірландія	5	20,1	58,1	14,5	178,5
Ліхтенштейн	6	55,0	...	33,1	35,5
Нідерланди	7	35,1	90,9	14,6	69,6
Канада	8	29,6	94,4	0,0	92,8
Швеція	9	41,2	87,8	15,2	162,4
Німеччина	10	27,5	63,5	14,6	87,8
Японія	11	23,7	...	...	175,5
Франція	... 14	28,5	65,2	22,0	80,5
Данія	... 19	37,1	55,1	19,4	186,3
Росія	... 65	6,6	13,3	9,6	281,7
Україна	... 69	3,5	4,6	22,9	31,6
Зімбабве	... 169	0,1	7,6	...	...

Складено автором на підставі джерела: [1].

Істотний вплив на рівень розвитку людського капіталу розвинутих країн світу має патентна діяльність. Зберігається тенденція до збільшення кількості поданих до патентних відомств країн-інноваційних лідерів заявок на знаки для товарів і послуг, виданих патентів на промислові зразки, винаходи (табл. 6).

Таблиця 6 – Патенти на винаходи, промислові зразки, знаки для товарів і послуг за 2004-2008 рр. до патентних відомств країн-інноваційних лідерів світу

Країна	Роки	Заявки на знаки для товарів і послуг	Патенти на	
			промислові зразки	винаходи
Норвегія	2004	16	...	8
	2005	15	...	10
	2006	29	...	2
	2007	24	...	6
	2008	20	...	6
Австралія	2004	20	...	5
	2005	18	...	8
	2006	43	...	9
	2007	32	...	13
	2008	36	...	7
США	2004	172	1	299
	2005	359	19	305
	2006	403	23	269
	2007	418	25	265
	2008	466	26	275
Нідерланди	2004	195	10	41
	2005	207	8	49
	2006	264	9	46
	2007	263	11	51
	2008	320	4	54
Швеція	2004	47	-	37
	2005	61	-	39
	2006	86	1	45
	2007	83	-	59
	2008	125	6	62
Німеччина	2004	1344	4	223
	2005	1881	8	274
	2006	1984	7	254
	2007	1930	15	322
	2008	2218	20	323
Японія	2004	70	2	14
	2005	72	6	24
	2006	137	11	30
	2007	135	20	41
	2008	135	13	40
Франція	2004	590	3	111
	2005	783	10	131
	2006	818	10	99
	2007	904	9	174
	2008	889	9	150

Продовження таблиці 6

Данія	2004	61	...	46
	2005	103	...	28
	2006	80	...	20
	2007	90	...	28
	2008	141	...	34
Росія	2004	260	34	56
	2005	417	21	66
	2006	472	58	68
	2007	448	89	67
	2008	697	81	52
Україна	2004	...	1348	1669
	2005	...	1423	2171
	2006	...	1803	2495
	2007	...	1803	2618
	2008	...	2085	2399

Складено автором на підставі джерел: [6; 8].

Досвід розвинутих країн світу свідчить, що метою сучасної державної політики формування та нагромадження людського капіталу інноваційного типу є забезпечення умов для розвитку інноваційних здібностей людини шляхом підвищення рівня її освіти, зміцнення здоров'я, мотивації та мобільності тощо.

Реалізація державної політики України щодо формування та нагромадження людського капіталу інноваційного типу повинна здійснюватися за такими напрямками: 1) у сфері освіти: збільшення обсягів фінансування освітніх установ початкового і середнього рівня; модернізація професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів у відповідності до потреб інноваційного розвитку; удосконалення якості професійної підготовки кадрів та системи формування наукових кадрів; 2) у сфері охорони здоров'я: формування системи державних і приватних медичних установ, що буде поєднувати державне, індивідуальне і страхове фінансування; поліпшення стану навколишнього середовища; 3) забезпечення ефективного використання людського капіталу: стимулювання розвитку підприємств, що впроваджують інновації; зростання попиту на кадри інноваційного типу тощо.

## Список літератури

1. Доклад ПРООН за 2010 р. «Реальне багатство народів: шляхи розвитку людини» // [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/hdr\\_2010\\_complete.pdf](http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/hdr_2010_complete.pdf).
2. Зубаревич Н.В. Социальное развитие регионов России: проблемы и тенденции переходного периода / Н.В. Зубаревич. – М.: Едиториал УРСС, 2003. – 264 с.
3. Жуковська А.Ю. Умови формування та розвитку людського капіталу як фактор конкурентоспроможності національних економік / А.Ю. Жуковська // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2010. – № 1 (3). Том 2. – С. 107-117.
4. Офіційний сайт: Американська організація «International Living» [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.internationalliving.com>.
5. Офіційний сайт: Всесвітня база про щастя [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl>
6. Офіційний сайт: Організація економічного та соціального розвитку [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.oecd.org>.
7. Офіційний сайт: Національна наукова фундація [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.nsf.gov>.
8. Офіційний сайт: Державний департамент інтелектуальної власності [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.sdip.gov.ua>.
9. Офіційний сайт: Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

10. Антонюк В.П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук: спец. 08.00.07 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / В.П. Антонюк. – Донецьк, 2008. – 39 с.

*И. Бондаренко*

**Человеческий капитал и его место в инновационной экономике**

В статье проведен детальный анализ основных показателей, которые используются в мировой практике для оценки условий формирования и развития человеческого капитала: индекс развития человеческого потенциала, индекс качества жизни и индекс человеческого счастья. Определено место человеческого капитала в инновационной экономике, обоснована необходимость реформирования государственной политики Украины относительно формирования и накопления человеческого капитала инновационного типа и определены основные направления ее реализации.

*I. Bondarenko*

**Human capital and his place in an innovative economy**

In the article the detailed analysis of basic indexes that is used in world practice for the estimation of terms of forming and development of human capital is conducted: index of development of human potential, index of quality of life and index of human happiness. The location of human capital is determined in an innovative economy, the necessity of reformation of public policy of Ukraine is reasonable in relation to forming and piling up of human capital of innovative type and basic directions are certain her.

Одержано 30.06.11

**УДК 341.359:007**

**Л.Є.Довгань, проф., канд. екон. наук, В.О. Пермінова, студ.**

*Національний технічний університет України «КПІ»*

## **Роль компетенцій в системі управління персоналом**

У статті порушено актуальну проблему розвитку підприємства в довгостроковій перспективі на основі компетентнісного підходу. Вивчено специфіку індивідуальних та організаційних компетенцій та їх місце в концепції стратегічного управління людськими ресурсами. Обґрунтовано ефективну модель компетенцій, яка дозволяє поєднати систему управління персоналом зі стратегічними цілями організації через визначення ключових компетенцій для формування корпоративної культури та досягнення загального бачення місії організації як керівництвом, так і її співробітниками.

**компетенції підприємства, управління персоналом, оцінка ділових якостей, професійний розвиток**

**Постановка проблеми.** Новий етап розвитку національного ринку вносить докорінні зміни в концепцію стратегічного управління людськими ресурсами, у вибір засобів і методів практичної реалізації завдань щодо підвищення ефективності виробництва організації та її конкурентоспроможності. Інноваційний характер виробничого процесу, його висока наукомісткість, пріоритетність питань якості продукції змінили вимоги до основних характеристик персоналу, підвищили значущість творчого ставлення до праці та високого професіоналізму кадрів. Новий підхід до методів управління, серед яких розвиток компетенцій персоналу розглядається як пріоритетний напрям у вдосконаленні системи управління людськими ресурсами.

© Л.Є.Довгань, В.О. Пермінова, 2011

10. Антонюк В.П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук: спец. 08.00.07 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / В.П. Антонюк. – Донецьк, 2008. – 39 с.

*И. Бондаренко*

**Человеческий капитал и его место в инновационной экономике**

В статье проведен детальный анализ основных показателей, которые используются в мировой практике для оценки условий формирования и развития человеческого капитала: индекс развития человеческого потенциала, индекс качества жизни и индекс человеческого счастья. Определено место человеческого капитала в инновационной экономике, обоснована необходимость реформирования государственной политики Украины относительно формирования и накопления человеческого капитала инновационного типа и определены основные направления ее реализации.

*I. Bondarenko*

**Human capital and his place in an innovative economy**

In the article the detailed analysis of basic indexes that is used in world practice for the estimation of terms of forming and development of human capital is conducted: index of development of human potential, index of quality of life and index of human happiness. The location of human capital is determined in an innovative economy, the necessity of reformation of public policy of Ukraine is reasonable in relation to forming and piling up of human capital of innovative type and basic directions are certain her.

Одержано 30.06.11

**УДК 341.359:007**

**Л.Є.Довгань, проф., канд. екон. наук, В.О. Пермінова, студ.**

*Національний технічний університет України «КПІ»*

## **Роль компетенцій в системі управління персоналом**

У статті порушено актуальну проблему розвитку підприємства в довгостроковій перспективі на основі компетентнісного підходу. Вивчено специфіку індивідуальних та організаційних компетенцій та їх місце в концепції стратегічного управління людськими ресурсами. Обґрунтовано ефективну модель компетенцій, яка дозволяє поєднати систему управління персоналом зі стратегічними цілями організації через визначення ключових компетенцій для формування корпоративної культури та досягнення загального бачення місії організації як керівництвом, так і її співробітниками.

**компетенції підприємства, управління персоналом, оцінка ділових якостей, професійний розвиток**

**Постановка проблеми.** Новий етап розвитку національного ринку вносить докорінні зміни в концепцію стратегічного управління людськими ресурсами, у вибір засобів і методів практичної реалізації завдань щодо підвищення ефективності виробництва організації та її конкурентоспроможності. Інноваційний характер виробничого процесу, його висока наукомісткість, пріоритетність питань якості продукції змінили вимоги до основних характеристик персоналу, підвищили значущість творчого ставлення до праці та високого професіоналізму кадрів. Новий підхід до методів управління, серед яких розвиток компетенцій персоналу розглядається як пріоритетний напрям у вдосконаленні системи управління людськими ресурсами.

© Л.Є.Довгань, В.О. Пермінова, 2011

**Аналіз останніх досліджень.** Сучасні науковці все частіше звертаються до вивчення й аналізу компетенцій в управлінні персоналом. Основи теорії компетенції були закладені в працях зарубіжних вчених: І. Ансоффа, М. Бомензата, В. Врума, Г.Г. Десса, К. Діврі, Г. Коннака, В. Макелвіла, Е. Персе, К.К. Прахалада, Дж.С. Пікена, Г. Тетенбаума, А. Торра, Фрідріха фон Хайєка, Г. Хемел, О. Ванькової, С.В. Шекшня. Вітчизняні науковці (А.Я. Кібанов, А.П. Наливайко, В.І. Маслов, О.Г. Мендрул та ін.) також активно досліджують цю проблематику.

Велике практичне значення зовнішніх, внутрішніх і внутрішньоособистісних факторів, що впливають на управління розвитком персоналу та прийняття на цій основі оптимальних управлінських рішень у сфері стратегічного управління підприємством зумовлюють дослідження ролі компетенцій в системі загального менеджменту організації.

**Метою** статті є теоретичне обґрунтування основ професійних компетенцій та визначення їх ролі в системі управління персоналом.

Методологічну основу становлять концептуальні положення про сутність компетентнісного підходу в управлінні персоналом організації, специфічні моделі оцінки і розвитку компетенцій, система загальнонаукових і спеціальних методів (аналізу й синтезу при узагальненні теоретико-методологічних положень, оцінки ефективності системи управління персоналом, наукової абстракції тощо).

**Виклад основного матеріалу.** Умови функціонування господарюючих суб'єктів характеризуються високим ступенем невизначеності і динамічності та зумовлюють необхідність пошуку нових, відповідних сучасним реаліям методологічних підходів до забезпечення успішного довгострокового розвитку підприємства. Передумовами такого розвитку є розробка і прийняття внутрішньо несуперечливого набору завдань та функціональних політик; виявлення сильних і слабких сторін у діяльності підприємства шляхом зіставлення його можливостей з умовами зовнішнього середовища та врахування відповідних результатів при формуванні ринкової поведінки, а також створення, нарощування й ефективного використання, так званих, відмітних компетенцій підприємства або його ключових факторів успіху.

Відомо, що успіх управління персоналом обумовлюється двома основними чинниками: здатністю організації чітко визначити, що (яка поведінка працівників) потрібно для досягнення її мети та здатністю «вгадати», які мотиви («сигнали») спонукають працівників на бажану поведінку. Обидва завдання однаково важливі і складні, особливо в умовах постійних змін [2].

Для досягнення організаційної мети необхідно, щоб працівники володіли конкретними фаховими вміннями і навичками та мали змогу їх практично використовувати. Один з найпоширеніших поглядів на зазначену проблему ґрунтується на визначенні організаційних здатностей та компетенцій підприємства як найбільш впливових чинників його успішного довгострокового розвитку. Тобто компанія повинна створювати необхідні умови не лише для розвитку та підвищення кваліфікації персоналу, а й для ефективної реалізації їхнього потенціалу, оскільки сучасна стратегія управління людськими ресурсами полягає як у визначенні шляхів розвитку цих компетенцій всього персоналу організації, так і кожного із співробітників окремо.

У зв'язку з цим, одним з найважливіших завдань керівництва є визначення необхідної виробничої поведінки або її моделювання на підставі аналізу цілей організації. Методом моделювання виробничої поведінки, що стає доволі популярним, є метод визначення компетенцій, або створення «портрету компетенцій». Суть цього



методу полягає в обґрунтуванні набору компетенцій, необхідних працівникові для успішного виконання виробничих функцій.

У зарубіжній науці термін «компетенція» є центральним поняттям всієї концепції управління людськими ресурсами та персонал-стратегії. Компетенція організації розглядається вченими як сума взаємопов'язаних знань, умінь і здібностей персоналу, необхідних для виконання роботи, способи спілкування, стереотипи поведінки, а також зусилля, що докладаються. Причому сукупність знань передбачає володіння інформацією, необхідною для виконання професійних дій і визначає інтелектуальний потенціал людини. Навички ж володіння засобами і методами виконання певних завдань виявляються в широкому діапазоні: від фізичної сили і вправності до спеціалізованого навчання. Під способами спілкування розуміється принципово новий чинник, поведінкова характеристика, яка необхідна працівникові для успішного виконання робочих функцій, що й відображає необхідні стандарти поведінки. Тобто, компетенція - це здатність працівника (або організації в цілому) відтворювати певний тип поведінки для досягнення організаційних цілей та якість, що сформувалася в стійку поведінку [6].

Прикладами компетенції можуть бути гнучкість (працівник, який володіє такою компетенцією, успішно пристосовується та ефективно діє в мінливих ситуаціях і з різними людьми), ініціативність (впроваджує нові підходи і чинить дії, спрямовані на підвищення ефективності, до того моменту, коли їх зажадає керівництво/організація), рішення управлінських проблем (збирання та аналіз інформації, визначення проблем, вироблення альтернативних рішень і вибір курсу дій), вплив на оточуючих (передача необхідної інформації, подолання бар'єрів і опору, здатність визначати дії людей). Компетенції об'єднують здібності та мотивацію співробітника і описують його виробничу поведінку, тобто є кваліфікаційною характеристикою людини і служать основою для прийому на роботу, посадового переміщення, винагороди або прийняття інших рішень у сфері управління персоналом.

«Компетенції підприємства» доцільно розглядати у двох площинах: для позначення наявності знань, умінь і навичок у певній сфері діяльності та для визначення відповідності вимогам певного виду роботи або реалізації певного напрямку діяльності. Виходячи з цього, видається логічним визначення компетенцій організації як невід'ємної складової його стратегічних активів, що віддзеркалює комплекс колективного знання, досвіду та здібностей підприємства, які в поєднанні з унікальною технологією дозволяють створювати (підтримувати) конкурентні переваги та забезпечувати неповторну відмінність у певному ринковому оточенні [3].

Компетенції ідентифікують за п'ятьма рівнями: окремих індивідуумів (професійні компетенції); ролей, що виконують члени колективу в групах у процесі господарської діяльності (рольові компетенції); здійснення певних функцій у процесі виробництва та реалізації продукції (функціональні компетенції); підприємства як учасника ринкових відносин (стратегічні компетенції); неповторності та ідентифікації підприємства (ключові компетенції).

Функціональні компетенції визначаються характерними здатностями підсистем підприємства здійснювати виробничі та комерційні функції максимально ефективним способом. Наголошуючи на стратегічній важливості таких компетенцій, деякі дослідники називають їх стратегічними, оскільки вони є „стратегічно значущими для бізнес-одиниці” та втілюються у певних напрямках діяльності, в яких бізнес-одиниця є „найсильнішою” [1].

Компетенції, які можуть забезпечувати потенційний доступ підприємства до різних ринків, створюють відмітні характеристики кінцевого і не можуть бути

відтвореними конкурентами, оскільки являють собою складну взаємодію окремих індивідуальних технологій та навичок, створюють групу ключових компетенцій підприємства [6].

На відміну від стратегічних, ключові компетенції дозволяють реалізувати принцип проактивної поведінки підприємства, згідно з яким останнє не тільки пристосовується до умов, які виникають у ринковому середовищі, а намагається створювати нові можливості для власного розвитку шляхом активного впливу на оточення [3].

Особисті компетенції утворюють базис компетенцій підприємства як складної відкритої соціально-інституційної та техніко-технологічної системи. За виразом О. Ванькової, „персонал є ключовим системоутворюючим чинником „організації”. ...Усі інші складові цієї системи є нічим іншим, як втіленим в матеріальній та інтелектуальній формах досвідом і знаннями людей” [1].

Тому персонал компанії як один із найважливіших ресурсів розвитку організації, потребує відповідного спрямування на досягнення стратегічних і тактичних цілей компанії, а організаційне вдосконалення та управління цим потенціалом стає пріоритетною функцією менеджменту, що й забезпечує його ефективність.

Поряд зі специфічними існують базові елементи управління персоналом на кожному підприємстві, такі як: оперативний облік кадрів; організаційне вдосконалення; оцінка компетенції; контроль за продуктивністю праці та контроль трудової дисципліни. Кадровий облік є достатньо зрозумілою і досить регламентованою процедурою, це ядро системи, що служить постачальником інформації для решти елементів управління. Організаційне ж вдосконалення та контроль за професійною відповідністю персоналу і продуктивністю його праці вимагають експертного підходу на основі аналізу безлічі факторів та обробки значної кількості інформації. Така діяльність потребує спеціальних інструментів, а саме програмного забезпечення.

Оцінка ділових якостей персоналу (його компетентності, відповідальності, ефективності роботи і т.д.) дозволяє аналізувати ефективність діяльності підрозділів шляхом проведення атестацій, складання іспитів з курсів перепідготовки, порівняння кваліфікації різних співробітників усередині професійних груп, рівнів (профілів) вимог і кваліфікації кожного з них. Оцінка професійної відповідності персоналу всередині однієї професійної групи з урахуванням коефіцієнта придатності служить підставою для розробки актуальних заходів (навчання, ротатії, скорочення і т. д.), спрямованих на поліпшення його якісних характеристик.

Для обчислення коефіцієнта придатності співробітника, зазвичай, розробляється методика, яка враховує необхідну і фактичну якість персоналу, що вимірюється в балах за відповідними критеріями, прописаними в посадових інструкціях. Використання такої методики дозволяє менеджеру з персоналу управляти якісним складом робітників у професійних групах, підрозділах, філіях, а порівняння ділових якостей співробітників підрозділів по всій організації є підставою для прийняття управлінських рішень щодо зміни лінійних керівників та організації допомоги керівництву в роботі з персоналом. Використання аналітичних даних допомагає оцінити ефективність наявної організаційної структури та системи управління в цілому [2].

Для полегшення цього процесу співробітників в організації умовно розділяють на три групи:

- ефективні співробітники-професіонали, які володіють необхідним ресурсом успіху для самостійного виконання необхідної роботи, визначаючи цілі, способи і методи їх досягнення та способи винагороди. Такі працівники дуже цінні для успіху кожного підприємства і формують його золотий запас;

- фахівці, що потребують спілкування з керівником для коригування їх дії та додаткової підтримки;

- фахівці, які не здатні працювати самостійно і вимагають постійного зворотного зв'язку з керівництвом для вчасного виконання роботи.

Базовими напрямками кадрової роботи в організації служать результати оцінки якості персоналу щодо:

- професійного розвитку (навчання) персоналу, що в сучасному динамічному світі дозволяє компанії своєчасно реагувати на ринкові зміни та корегувати свій бізнес;

- оптимальної розстановки (ротачії) кадрів різного рівня, яка допомагає поліпшенню роботи конкретних підрозділів, дозволяє вирішувати проблему кар'єрного зростання і надає можливість реалізувати особистісний та професійний потенціал співробітників;

- формування кадрового резерву (зовнішнього чи внутрішнього) за рівнем кваліфікації або за коефіцієнтами придатності, що дозволяє максимально швидко підібрати співробітника за відповідною кваліфікацією;

- планування кар'єри на основі об'єктивних критеріїв і правил, відомих кожному співробітнику, що позитивно впливає на мотивацію працівників.

Все більшої популярності набуває метод "ассесмент-центр", який дозволяє здійснити оцінку компетенцій персоналу за допомогою спостереження в реальних робочих ситуаціях при виконанні реальних робочих завдань спеціально навченими ассесорами (оцінювачами). Зміст виконуваних завдань при цьому має відображати основні аспекти та проблеми діяльності в рамках тієї чи іншої посади. Метод "ассесмент-центр" припускає стандартизацію, тобто наявність певних нормативів проведення процедур і системи оцінок (критеріїв і шкал оцінки). Іноді, "ассесмент-центр" включає структуроване інтерв'ю та тестування.

Для ефективності підбору кандидатів і вдосконалення кваліфікаційних характеристик персоналу, організації розробляють документи, в яких описано основні характеристики працівника для успішної роботи на даній посаді, так звані, кваліфікаційні карти (карти компетенції). Ці карти являють собою набір кваліфікаційних характеристик, якими повинен володіти ідеальний співробітник, що обіймає відповідну посаду та є інструментом, що полегшує процес відбору працівників. Використання кваліфікаційної карти дає можливість структурувати оцінку кандидатів (по кожній характеристиці) та здійснювати їх ранжування. Карта компетенції представляє особистісні характеристики людини, її здатності до виконання тих чи інших функцій, типів поведінки і соціальних ролей, як, наприклад, орієнтація на інтереси клієнта, вміння працювати в групі, оригінальність мислення тощо. Доповненням карти є опис компетенцій, тобто детальне пояснення кожного штриха портрета ідеального співробітника, який використовується для оцінки та порівняння компетенцій.

Зростання ролі і значення професійного навчання для організації призвело до того, що провідні компанії активно займаються відновленням кваліфікації своїх співробітників, готуючи їх до виконання нових виробничих функцій, обіймання відповідних посад та вирішення складних управлінських і виробничих завдань. Організація професійного навчання стає однією з основних функцій управління персоналом, а його бюджет – суттєвою статтею витрат сучасних компаній. Створюються спеціальні методи, системи управління та відділи професійного розвитку персоналу, очолювані керівником у ранзі директора або віце-президента, що підкреслює їх значимість для організації. Провідні світові компанії витрачають на професійний розвиток своїх співробітників значні кошти - від 2 до 10% фонду

заробітної плати. Однак такі суми розглядаються не як витрати, а як капіталовкладеннями в розвиток організації, у підвищення продуктивності праці, створення сприятливого клімату, підвищення мотивації співробітників та їхньої відданості організації, і, в результаті, збільшення прибутку. Професійний розвиток має колосальний вплив на співробітників, підвищуючи кваліфікацію та сприяючи отриманню нових знань, формуванню відповідних навичок, загальному інтелектуальному розвитку людини, розширює його ерудицію і коло спілкування, зміцнює впевненість в собі, що підвищує конкурентоспроможність таких фахівців на ринку праці та створює додаткові можливості для професійного зростання як усередині організації, так і за її межами.

Подібні підходи особливо актуальні в сучасних умовах швидкого старіння професійних знань. Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є визначення потреб організації у знаннях і навичках, якими повинен володіти персонал для реалізації її довгострокових та короткострокових цілей, і тими знаннями та навичками, якими він володіє в дійсності. Для адекватного визначення потреб професійного розвитку необхідно враховувати ті чинники, які спонукають постійно розвивати персонал організації а саме:

- динаміку зовнішнього середовища (споживачі, конкуренти, постачальники, держава);
- розвиток техніки і технології, що спонукає до появи нової продукції, послуг і методів виробництва;
- зміна стратегії розвитку організації;
- створення нової організаційної структури;
- освоєння нових видів діяльності тощо.

Традиційними методами визначення та реєстрації потреб у професійному розвитку є атестація і підготовка індивідуального плану розвитку та програми плати за знання, в основі якої лежить принцип винагороди працівника за оволодіння додатковими вміннями. Система оплати за компетенції орієнтує співробітників на постійне набуття нових знань та формування професійних навичок, що забезпечує підвищення їх продуктивності праці.

Однак кваліфікація персоналу не є достатньою, а лише необхідною умовою досягнення успіху. Важливо налагодити ділові відносини з співробітниками, піклуватися про їхнє професійне зростання та розвиток комунікабельності. Таке гнучке і націлене на успіх керівництво, що спрямоване на розвиток творчих здібностей працівників, допоможе заохочувати незалежне мислення та отримати серйозне і продуктивне відношення робітників до своєї справи. Зміни, які відбуваються у структурі й механізмах діяльності організації обов'язково мають торкнутися змін у кадровій політиці та стратегічному управлінні персоналом, оскільки значну роль у цьому процесі відіграє управління ключовими компетенціями компанії. Практикою доведено, що для успішної роботи на ринку та створення конкурентоспроможного інноваційного продукту підприємство повинно мати у своєму розпорядженні до 12 ключових компетенцій в частині стратегії управління персоналом [7]. Оскільки, чим більше компетенцій містить модель, тим важче її впроваджувати в корпоративну практику.

Вирішуючи завдання розвитку компетенції в системі управління персоналом в рамках стратегічного підходу, слід створювати умови для їх формування, враховуючи вплив зовнішніх, внутрішніх та внутрішньоособистісних факторів на управління компетенціями, що включають: функціональні фактори (характеристика робочих місць, задоволеність роботою, усвідомлення своєї ролі, конфлікти і перевантаження на

роботі), організаційні (робоче середовище, мотивація праці, керівництво, поведінка керівника, ступінь централізації, ставлення до співробітників) і незалежні (якість роботи, перевага). Для управління людськими ресурсами необхідно впливати на ці чинники з метою досягнення позитивного синергетичного ефекту, оскільки фактори впливу на розвиток компетенцій є інструментами, за допомогою яких кожна організація може побудувати власну систему стратегічного управління людськими ресурсами [5].

Якісно інший рівень утворюють компетенції організації. Цей рівень представлений економічними, стратегічними та ключовими компетенціями. Під організаційною компетенцією розуміється сукупність компетенцій персоналу в поєднанні зі здатністю організації систематично досягати специфічних результатів. Організаційними компетенціями можуть бути: здатність освоювати виробництво нової продукції з найменшими для галузі втратами, здатність до інновації, компетенція у створенні іноземних представництв і філій, компетенція в обліку потреб клієнтів при розробці нової продукції тощо. Джерелом організаційних компетенцій можуть бути технічні можливості, маркетингові навички або організаційні ресурси, кваліфікація персоналу та ін.

Організаційні компетенції часто називають базисними, що водночас підкреслює їх довготривалий характер і значення для розвитку організації. Але ні одна організація і жодна людина не можуть успішно розвиватися протягом тривалого часу, не удосконалюючи свої компетенції і не опановуючи новими. Визначення розриву між існуючими організаційними компетенціями і тими, які необхідні для реалізації її довгострокових цілей, є найважливішим управлінським завданням.

Управління компетенціями припускає, що при розробці організаційної стратегії керівництво має визначити, які організаційні компетенції будуть потрібні для її реалізації і впроваджувати поетапно технологію створення компетенцій, яка б включає в себе: формулювання стратегії і цілей компанії; виділення ключових завдань діяльності персоналу компанії, що впливають із стратегії її розвитку; визначення безпосередньо поведінкових реакцій, які повинні з'являтися у співробітників в ході вирішення робочих завдань; виділення із загальної маси характеристик і групування виявлених індикаторів поведінки в загальні категорії – кластери; створення шкали оцінки в кожному рівні компетенцій, щоб описати неприпустимий (неприйнятну для організації поведінку співробітника), допустимий (мінімальні вимоги, щоб виконувати роботу добре) та видатний (краща поведінка) рівні поведінки співробітників на робочому місці [7].

Кластери (блоки) компетенцій представляють набір тісно пов'язаних між собою родинних поведінкових індикаторів (стандарт поведінки), які спостерігаються в діях людини, що володіє конкретною компетенцією. Перелік простих індикаторів поведінки зазвичай розробляється керівником компанії; деталізовані ж компетенції, що складаються з декількох рівнів (як правило, трьох-чотирьох) визначаються на етапі розробки моделі компетенцій. Рівні компетенції відбивають ефективну поведінку, необхідну для того чи іншого управління: фахівця, лінійного менеджера чи топ-менеджера компанії. Профіль компетенцій описує не тільки те, що очікується від співробітників, але і те, як їм слід діяти. Перед проведенням оціночних заходів переглядаються та актуалізуються профілі компетенцій, враховуючи зміни співробітника за минулий період роботи.

Існують певні критерії ефективно працюючої моделі компетенцій, які мають бути: вичерпними (перелік компетенцій повинен повністю перекривати всі важливі функції робочої діяльності); дискретними (окрема компетенція має ставитися до певної

діяльності, яка може бути чітко відокремлена від інших видів діяльності); сфокусованими (кожна компетенція має бути чітко визначена); доступними (кожна компетенція має бути доступно сформульована, щоб її можна було використовувати універсально); конгруентними (компетенції повинні зміцнювати організаційну культуру і посилювати довгострокові цілі компанії); сучасними (система компетенцій повинна оновлюватися і відображати наявні та майбутні потреби організації).

Універсальність моделі полягає в тому, що вона дозволяє зв'язати систему управління персоналом зі стратегічними цілями організації. Цей зв'язок вибудовується через визначення професійних і особистісних якостей менеджерів і фахівців, тобто ключових компетенцій компанії. Модель описує реальну поведінку людей під час виконання професійних дій простою і доступною для менеджерів і фахівців мовою, що підвищує віддачу при використанні компетенцій. Така модель лежить в основі системи роботи з персоналом, полегшуючи процедура найму персоналу, відпрацювання стандартів успішного виконання роботи; підвищення ефективності навчання і розвитку співробітників, розробку критеріїв для оцінки ефективності роботи підлеглих, забезпечення розвитку персоналу і планування кар'єри. Зазвичай модель компетенцій розробляється не задля одного співробітника, а цілого функціонального відділу, що дозволяє використовувати її для великих груп співробітників. Тобто сьогодні компетенції – найбільш універсальний інструмент реалізації кадрових програм розвитку.

**Висновки та перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.** Компетентнісний підхід виступає сьогодні основною менеджменту в організації. Розглядаючи підприємство як ієрархічну організаційну систему прийняття управлінських рішень, необхідно визначити, що для кожного управлінського рівня можна виокремити власні компетенції, що забезпечують появу чи підсилення конкурентних переваг підприємства в цілому. Це дає змогу стверджувати, що нині для успішного формування і реалізації довгострокового розвитку підприємства необхідно визнати наявність компетенцій певних рівнів, відповідність стратегічним цілям і можливість управління їхньою динамікою. Саме ця ідентифікація, визначення якісних характеристик компетенцій певних рівнів, оцінка відповідності стратегічним завданням та управління розвитком компанії на засадах управління його компетенціями є важливим і перспективним напрямком дослідження проблеми управління персоналом.

## Список літератури

1. Ванькова О. Когда персонал больше, чем капитал [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.bkg.ru>. – Название с экрана.
2. Казанцев А.К. Основы менеджмента. Практикум: Учебное пособие / А.К. Казанцев, В.И. Малюк, Л.С. Серова - 2-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 544 с. — (Серия «Высшее образование»). ISBN 5-16-001236-2 ([www.proskura.ru/uslugi-2/corp/meng/](http://www.proskura.ru/uslugi-2/corp/meng/) - Кеш)
3. Матушанський Г.У. Ключевые компетенции, их формирование и развитие в процессе непрерывной подготовки специалиста [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.regionforum.ru/section/policy/capital/reports/8>. – Название с экрана
4. Мендрул О.Г. Управління вартістю підприємств: теоретичні та практичні аспекти / О.Г. Мендрул // Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук. – К.: КНЕУ, 2003.
5. Наливайко А.П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: Монографія / А.П. Наливайко. - К.: КНЕУ, 2001. – 227 с.
6. Прахалад К.К., Хемел Г. Стержневые компетенции корпорации (в книге Минцберг Г., Куинн Дж. Б., Гошал С. Стратегический процесс / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб: Питер, 2001. – С. 112-123)
7. <http://www.kubsu.ru>

*Л. Довгань, В. Перминова*

### **Роль компетенцій в системі управління персоналом**

В статье поднято актуальную проблему развития предприятия в долгосрочной перспективе на основе компетентностного подхода. Изучена специфика индивидуальных и организационных компетенций и их место в концепции стратегического управления человеческими ресурсами. Обоснованно эффективную модель компетенций, которая позволяет соединить систему управления персоналом со стратегическими целями организации через определение ключевых компетенции для формирования корпоративной культуры и достижения общего видения миссии организации как руководством, так и ее сотрудниками.

*L. Dovgan, V. Permynova*

### **The role of competence in personnel management system**

In the article improved actual problem development enterprise in the long perspective based competitive approach. The specifics of individual and organizer competencies is learnt and their place in the concept of strategic management human resources. Based affective competence model, which will be allowed to connect system management staff social organization through strategic aim definition main competence for generating cooperative culture and achievements similarity mission as a leadership organization, as well and its vicar.

Одержано 19.09.11

**УДК 631.372**

**В.Є. Мороз, проф., канд. техн. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Нормування праці робітників зайнятих на газо- та електрозварювальних роботах**

У статті викладені результати досліджень витрат робочого часу при проведенні газо-електрозварювальних роботах на підприємстві.

**норма праці, газозварювання, електрозварювання, підготовка поверхонь, кисень, ацетилен, зварювальний струм, способи зварювання, наплавка, густина нанесених покриттів, коефіцієнт наплавки, основний час, допоміжний час, оперативний час, підготовчо-заключний час, норма часу**

Процес формування ринкової економіки обумовлює нове економічне мислення, відкриває дорогу, не зважаючи на певну нестійкість економічних концепцій та моделей, для нових теоретичних підходів до вирішення проблеми регулювання затрат праці й виробництва, яка стала за сукупністю й важливості завдань, що вирішується, одним із центральних блоків у сучасній економіці.

Завдяки тому, що матеріальне виробництво спрямоване на задоволення потреб суспільства у конкретному виробі, випуск його органічно взаємообумовлює зв'язок технологічного процесу з сукупними необхідними витратами на його практичну реалізацію. У цих умовах функціонує технологічна міра праці, в якій знаходять своє відображення економічні, технічні, організаційні, соціальні, фізіологічні, правові та інші параметри виробничого і технологічного процесу. У технологічній мірі праці

© В.Є. Мороз, 2011

*Л. Довгань, В. Перминова*

### **Роль компетенцій в системі управління персоналом**

В статье поднято актуальную проблему развития предприятия в долгосрочной перспективе на основе компетентностного подхода. Изучена специфика индивидуальных и организационных компетенций и их место в концепции стратегического управления человеческими ресурсами. Обоснованно эффективную модель компетенций, которая позволяет соединить систему управления персоналом со стратегическими целями организации через определение ключевых компетенции для формирования корпоративной культуры и достижения общего видения миссии организации как руководством, так и ее сотрудниками.

*L. Dovgan, V. Permynova*

### **The role of competence in personnel management system**

In the article improved actual problem development enterprise in the long perspective based competitive approach. The specifics of individual and organizer competencies is learnt and their place in the concept of strategic management human resources. Based affective competence model, which will be allowed to connect system management staff social organization through strategic aim definition main competence for generating cooperative culture and achievements similarity mission as a leadership organization, as well and its vicar.

Одержано 19.09.11

**УДК 631.372**

**В.Є. Мороз, проф., канд. техн. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Нормування праці робітників зайнятих на газо- та електрозварювальних роботах**

У статті викладені результати досліджень витрат робочого часу при проведенні газо-електрозварювальних роботах на підприємстві.

**норма праці, газозварювання, електрозварювання, підготовка поверхонь, кисень, ацетилен, зварювальний струм, способи зварювання, наплавка, густина нанесених покриттів, коефіцієнт наплавки, основний час, допоміжний час, оперативний час, підготовчо-заключний час, норма часу**

Процес формування ринкової економіки обумовлює нове економічне мислення, відкриває дорогу, не зважаючи на певну нестійкість економічних концепцій та моделей, для нових теоретичних підходів до вирішення проблеми регулювання затрат праці й виробництва, яка стала за сукупністю й важливості завдань, що вирішується, одним із центральних блоків у сучасній економіці.

Завдяки тому, що матеріальне виробництво спрямоване на задоволення потреб суспільства у конкретному виробі, випуск його органічно взаємообумовлює зв'язок технологічного процесу з сукупними необхідними витратами на його практичну реалізацію. У цих умовах функціонує технологічна міра праці, в якій знаходять своє відображення економічні, технічні, організаційні, соціальні, фізіологічні, правові та інші параметри виробничого і технологічного процесу. У технологічній мірі праці

---

© В.Є. Мороз, 2011



сконцентровано необхідну та доцільну межу матеріальних, сировинних і трудових затрат, прояв всієї сукупності виробничої діяльності.

Питанням нормування праці приділяли увагу такі відомі дослідники як Ю.П. Кокін, Л.М. Фільштейн, В.М. Данюк, І.В. Багрова, В.Г. Никифорова, А.Д. Лук'яненко, які розкривають основні напрями використання цієї проблеми з використанням передового світового досвіду.

Незважаючи на зростаючу тенденцію появу статей стосовно сучасних проблем з нормування праці, саме питання технічного нормування праці присвячена досить незначна їх частка.

Мета роботи визначення затрат робочого часу при виконанні газо- та електрозварювальних роботах.

Технічна норма часу на виконання газо- та електрозварювальних робіт складається з оперативного часу, часу обслуговування робочого місця та підготовчо-заключного часу:

$$T_n = t_{оп} + t_{о.р.м.} + t_{пз}; \quad (1)$$

Оперативний час дорівнює:

$$t_{оп} = (t_o + t_{q_1})L + t_{q_2}, \quad (2)$$

де  $t_{оп}$  – оперативний час на один виріб, хв.;

$t_o$  – основний час на один погонний метр зварювального шва. Час, за котрий відбувається розігрів та плавлення металу (основного і присадочного) для утворення зварювального шва, хв.;

$t_{q_1}$  – допоміжний час, пов'язаний з переходом (з довжиною зварювального шва на один погонний метр шва), хв.;

$$t_{q_1} = t'_{q_1} + t''_{q_1}, \quad (3)$$

де  $t_{q_1}$  – час, необхідний на огляд і очищення зварюємих крайок та на огляд очищення і вимірювання зварювального шва. Для газозварювальних робіт воно може бути прийняте рівним 1хв. на один погонний метр. Для електрозварювальних робіт воно складає: при V-подібній розробці та з'єднання в накладку 0,5хв.; при стиковому з'єднанні без розробки крайок 0,3хв. на 1 погонний метр шва. Час на очищення шва від шлаку, а також на огляд проміжних і замірів наступних (завершальних) шарів шва залежить від їх кількості. При зварюванні без розробки крайок в один шар цей час дорівнює 0,6хв. на один погонний метр шва. При зварюванні без з розробкою крайок для проміжних шарів він рівний 1,2хв. на 1 погонний метр шва, а для завершального шару рівний 0,6хв.;

$t''_{q_1}$  – час, необхідний на зміну присадочного прутка він визначається виходячи з об'єму наплавленого металу у кубічних сантиметрах на 1поч. метр шва. Цей час рівний для газозварювальних робіт час на зміну прутка, віднесено до 1см<sup>3</sup>, визначається з таблиці 1;

$L$  – довжина шва або валика, м;

$t_{q_2}$  – допоміжний час, пов'язаний зі зварюванням виробу, хв., визначається з таблиці 2.

Таблиця 1 – Допоміжний час на заміну електродів, віднесений до 1см<sup>3</sup> наплавленого металу шва (електродна проволока вуглецева сталь)

Коефіцієнт переходу металу у шов	Діаметр електроду, мм		
	2	3	4
	Довжина електроду, мм		
	250	350	450
Час на 1см <sup>3</sup> наплавленого металу шва, хв.			
0,80	0,220	0,065	0,0274
0,85	0,207	0,061	0,0258
0,90	0,193	0,057	0,0242
0,95	0,184	0,054	0,0230

Таблиця 2 – Допоміжний час на заміну електродів, віднесений до зварюючого виробу (час на встановлення, повертання і зняття виробу вручну, хв.)

Елементи роботи	Маса виробу, кг				
	5	10	15	25	40
Піднести та встановити	0,14	0,22	0,30	0,45	–
Зняти та віднести	0,10	0,15	0,20	0,30	–
Повернути на 90°	0,09	0,10	0,12	0,14	0,20
Повернути на 180°	0,11	0,13	0,16	0,20	0,25

Основний час для газозварювальних робіт  $t_o$  залежить від товщини зварюючого металу, виду з'єднання, підготовки зварюємих крайок, режиму та способу зварювання; він для зварювання одного погонного метра шва визначається з формули:

$$t_o = \frac{G}{\alpha_n} + t_{o1} \text{Пр} \text{ або } t_o = \frac{F\gamma}{\alpha_n} + t_{o1} \text{Пр}, \quad (4)$$

де  $G$  – маса наплавленого металу на 1 погонний метр шва, г;

$F$  – поперечний розріз шва або валика, мм<sup>2</sup>;

$\gamma$  – густина наплавленого металу, котру можливо прийняти рівною густини розплавленого металу, г/см<sup>3</sup>;

$\alpha_n$  – коефіцієнт наплавлення або хвилинна витрата присадочної проволоки, г/хв.; цей коефіцієнт залежить від номера наконечника горілки, котрий вибирають у залежності від товщини зварюючого металу (таблиця 3);

$t_{o1}$  – основний час на розігрівання зварюємих крайок, хв. (таблиця 4);

Пр – число, розігрівів, визначається кількістю окремих ділянок зварювання та довжиною зварюючого шва. На кожну ділянку 1-2 розігриваю.

Таблиця 3 – Коефіцієнт наплавлення або продуктивність при газовому зварюванні

Номер наконечника горілки	Товщина провареного металу, мм	Годинна витрата газу, л		Коефіцієнт наплавлення $\alpha_n$ , г/хв.
		ацетилену	кисню	
0	0,5-1	75	85	1,25
1	1-2	150	165	2,5
2	2-4	300	325	5,0
3	4-6	500	560	8,35
4	6-9	750	850	12,5

Таблиця 4 – Основний час на розігрівання зварюємих крайок на початку зварювання шва

Товщина металу, мм	Час на одне розігрівання, хв.	Товщина металу, мм	Час на одне розігрівання, хв.
0,5-1,5	0,1	4,0	0,3
2,0-3,0	0,2	5,0	0,4
		6,0	0,5

Основним часом при електродуговому зварюванні є час плавлення металу електрода для утворення зварювального шва, тобто час безпосереднього горіння дуги; для зварювання одного погонного метра шва за 1 хв. він визначається за формулою:

для зварювання одного шару

$$t_o = \frac{G60}{\alpha_n I} \text{ або } t_o = \frac{F\gamma G60}{\alpha_n I}, \quad (5)$$

для багат шарового зварювання

$$t_o = 60\gamma \left( \frac{F_1}{\alpha_{n_1} I_1} + \frac{F_2}{\alpha_{n_2} I_2} + \dots + \frac{F_n}{\alpha_{n_n} I_n} \right), \quad (6)$$

де G – маса наплавленого металу, г/погонний метр шва;

$F_{1-n}$  – поперечний розріз шва (валика), мм<sup>2</sup>;

$\gamma$  – густина наплавленого металу, г/см<sup>3</sup>, котру можливо прийняти рівною густини розплавленого металу;

$\alpha_{n_{1-n}}$  – коефіцієнт наплавлення, г/А·год., кількість металу в грамах наплавленого за 1 годину горіння дуги, віднесеного до сили зварювального струму в 1А;

$I_{1-n}$  – сила зварювального струму, А.

Коефіцієнти наплавлення  $\alpha_n$  залежать від марки електрода його покриття, які вказують у паспорті електрода. У таблиці 5 приведені значення коефіцієнтів наплавлення для найбільш розповсюджених марок електродів. Сила зварюемого струму I призначається у відповідності з паспортами електродів і залежності від їхнього діаметра, котрий вибирається за товщиною зварюемого металу з урахуванням характеру та розмірів крайок під зварювання відповідно таблиці 6.

Час обслуговування робочого місця  $t_{o.p.m.}$  приймається 11,0-15,0% від оперативного часу:

$$t_{o.p.m.} = \left( \frac{0,11}{0,15} \right) t_{on} \quad (7)$$

Підготовчо-заклучний час (віднесений до виробу) дорівнює 2-4% від оперативного часу:

$$t_{nz} = \left( \frac{0,02}{0,04} \right) t_{on} \quad (8)$$

Таблиця 5 – Коефіцієнти наплавлення для електродів

Марка електроду	Рід струму	Коефіцієнт наплавлення $\alpha_n$ , г/А·год.
ЦМ-7	постійний та змінний	11,0
ЦМ-7с		11,5-12,5
ОММ-5		8,0
МЕЗ-04		9,0
УОНІ-13/45	постійний зворотної полярності	9,0
55		10,1
К5		10,0
НЗ	постійний та змінний	9,5
ЦЛ5		10,5
ЦЛ6		9,0-11,0
ЦЛ7	постійний зворотної полярності	10,8
ЦУ-2сх		10,5
ЦУ-2хм	постійний та змінний	9,0-10,0
ОМА-2		9,0-10,0
ЦЛ-12		10,0
ЦЛ-13		10,0

Таблиця 6 – Значення сили струму та густини зварювального струму при різних видах дугового електрозварювання маловуглецевої сталі

Вид зварювання	Діаметр електрода, мм	Сила зварювального струму, А	Густина зварюемого струму, А/мм <sup>2</sup>
Ручний в нижньому положенні електродом ЦМ-7	3	110-120	15,4-16,8
	4	160-180	12,8-14,4
	5	220-250	11,2-12,7
	6	280-350	9,9-12,4
Теж електродом ЦМ-7с	5	250-300	12,7-15,3
	6	330-400	11,7-14,2
	8	500-600	9,9-12,0

Таким чином, нормування електро-газозварювальних робіт, які виконується з застосуванням передової технології і організації праці, методики спостереження, дасть змогу більш точно визначити затрат часу та зменшити собівартість їх виконання.

Вважаємо, що робота поданій тематиці не закінчена та вимагає проведення додаткових досліджень.

## Список літератури

1. Л. Фільштейн. Праця. Техніко-економічне та соціальне нормування. – Кіровоград: РВЛ КНТУ 2007. – 88 с.
2. Багрова І.В. Нормування праці. – ДУЕП. “Центр навчальної літератури” – К.: 2003. – 212 с.
3. Мороз В.С. Вивчення затрат робочого часу хронометражем. Наукові праці: КНТУ: економічні науки. Збірник наукових праць. Випуск 18. Частина I.: Кіровоград: 2010. – с. 352–357.

*В. Мороз*

### **Нормирование труда рабочих занятых на газо и электросварочных работах**

В статье изложены результаты исследований затрат рабочего времени при проведении газо-электросварочных работах на предприятии.

*V. Moroz*

### **Settings of norms of labour of workers busy on gas-welding and electric welding operations**

In the article the results of researches of expenses of business hours are expounded during realization gas welding and electric welding operations on an enterprise.

Одержано 06.10.11

## УДК 368.025.1

**В.Ф. Гамалій, проф., д-р фіз.-мат. наук, Л.С. Осадча-Фіц, асп., В.О.Ковальов, зав.кафедри**

*Кіровоградський національний технічний університет*

# Вплив людського фактору на визначення тарифної ставки в автомобільному страхуванні

Обґрунтовано необхідність розрахунку диференційованого страхового тарифу в автомобільному страхуванні, що зумовлюється наявністю людського фактору (особистісних характеристик водія). Пропонується застосування умовного коефіцієнту при встановленні тарифної ставки, котрий відображає стаж водія-клієнта, що посприяє визначенню страхового тарифу на основі еквівалентності збитків і ризиків страхувальників і страховиків при формуванні страхового фонду.

**власність громадян, автомобільне страхування, страхова сума, страховий внесок, страховий тариф, брутто-ставка, нетто-ставка, навантаження, ймовірність настання страхового випадку**

**Вступ.** Власність громадян – це система економічних відносин між громадянином і державою, між громадянами та підприємствами чи організаціями всіх форм власності, а також між самими громадянами щодо майна, котре перебуває в їх власності [1]. Природно, що з розвитком суспільства зростає й обсяг приватного майна громадян, а отже зростає потреба в захисті їх майнових інтересів. Це стає поштовхом для все більшого розвитку майнового страхування – галузі страхової діяльності, в якій об'єктом страхового захисту є майно в найрізноманітніших його проявах (зокрема, автомобільний транспорт).

Вступ України у Всесвітню торгову організацію (ВТО) кардинально вплине на страхування в цілому. Згідно з концепцією розвитку страхового ринку України 2010 року, найважливішою вимогою, котра стосується і страховиків, і страхувальників, стає потреба в об'єктивному інформуванні всіх учасників страхування про основні умови, вимоги та ризики у процесі страхової діяльності задля формування стабільного страхового ринку. Для підвищення рівня страхової культури населення необхідно забезпечити прозорість діяльності учасників страхового ринку та запровадити програми інформування населення через ЗМІ про стан і перспективи страхового ринку, переваги й особливості отримання страхових послуг [2].

Тисячі ДТП і викрадень, які реєструються щорічно в Україні, роблять страхування автотранспорту одним із найбільш ризикових і водночас масових видів страхування. Враховуючи те, що всього автомобілів в Україні близько 11,5 млн., виходить, що вірогідність потрапити в ДТП є досить великою та становить у середньому 3% [2]. Тому, майже всі щоденно користуючись автомобілем, піддаються величезному ризику зазнати матеріальних або інших збитків, причиною яких може бути як непередбачувана подія, так і чиясь або власна помилка.

**Постановка задачі дослідження.** Як відомо, страхування автотранспортних засобів фізичних і юридичних осіб (КАСКО) включає страхування автомобіля від ушкоджень у результаті дорожньо-транспортної події, крадіжки (викрадення) автомобіля чи інших протиправних дій третіх осіб, стихійних лих. За бажанням клієнта автомобіль може бути застрахований від однієї з груп ризиків або від усіх перерахованих, а також на повну вартість або на суму, що дорівнює частині його вартості.

Зазначимо, що страхова сума при страхуванні автотранспортного засобу встановлюється в межах його вартості. Також договором страхування може передбачатися франшиза. При визначенні розміру страхового платежу страховик використовує розроблені ним страхові тарифи, що залежать від моделі автомобіля, досвіду водія, потужності чи об'єму двигуна, наявності противикрадних систем і т.ін.

Основна мета встановлення тарифу полягає у розрахунку тієї суми страхового внеску, котра дотримуючись принципу еквівалентності зобов'язань, забезпечуватиме необхідний розподіл збитків між страхувальниками та покриватиме ризик страхової діяльності і витрати страховика на ведення справи, що виникають при формуванні страхового фонду.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** При встановленні страхового тарифу дотримуються таких основних принципів тарифної політики: еквівалентність страхового захисту (правильний розрахунок основної частини нетто-ставки, що повинна максимально відповідати ймовірній сумі збитку); доступність страхових тарифів (чим більше коло застрахованих осіб і об'єктів, тим менша частка у розкладці збитку припадає на кожного, а отже страховий захист стає дешевшим); стабільність страхових тарифів протягом тривалого періоду; розширення обсягу страхової відповідальності; забезпечення рентабельності страхових операцій [2-4].

Тарифи по Україні з автотранспортного страхування "Каско" наведені нижче у таблиці 1., для прикладу були взяті статистичні дані відомих страхових компаній у найбільших містах України станом на 2007-2008 роки [2].

Таблиця 1 - Аналіз тарифів автотранспортного страхування „Каско”

<b>ТАРИФ "КАСКО"</b>	<b>КИЇВ</b>	<b>ХАРКІВ</b>	<b>ДНПРО- ПЕТРОВСЬК</b>	<b>ОДЕСА</b>	<b>ЛЬВІ В</b>	<b>СЕРЕДНІЙ (для компанії)</b>
Компанія №1	5,5%	5,5%	4,1%	5,1%	5,4%	5,2%
Компанія №2	4,4%	4,2%	4,4%	4,0%	4,4%	4,3%
Компанія №3	8,0%	8,1%	5,4%	-	5,5%	6,7%
Компанія №4	5,8%	-	-	-	-	-
Компанія №5	5,1%	5,1%	4,4%	5,4%	4,9%	5,0%
Компанія №6	6,7%	4,9%	5,4%	6,6%	6,6%	6,0%
Компанія №7	6,1%	5,9%	-	5,8%	6,1%	6,0%
Компанія №8	-	6,8%	5,5%	5,8%	5,8%	4,8%
Компанія №9	5,9%	4,5%	4,6%	4,8%	5,8%	5,1%
Компанія №10	-	5,6%	5,1%	5,8%	5,5%	5,5%
Компанія №11	-	5,0%	5,0%	5,6%	5,7%	5,3%
Компанія №12	6,8%	6,9%	5,3%	7,4%	5,5%	6,4%
Компанія №13	5,4%	-	5,2%	5,6%	5,2%	5,3%
<b>Середній тариф (для міста й України)</b>	<b>6,0%</b>	<b>5,7%</b>	<b>4,9%</b>	<b>5,6%</b>	<b>5,5%</b>	<b>5,6%</b>

Як видно з вищеподаних матеріалів, страхові тарифи в Україні не дуже відрізняються ні серед страхових компаній, ні у розрізі регіонів.

Але, така ситуація розкриває досить відчутну недосконалість тарифної політики з точки зору страхувальника. Тут чітко видно досить стандартну схему щодо встановлення страхового тарифу практично однакового для зовсім різних клієнтів, з різних регіонів.

У зв'язку з неоднорідністю об'єктів майнового страхування за ознаками матеріалу, з якого вони виготовлені, за середовищем їх функціонування, інтенсивністю

їх використання, а головне, різноманітністю особистісних характеристик їх власників, є вагомими й об'єктивними причинами різних ймовірностей появи ризикових подій і впливу руйнівних сил на майно. Ці аспекти мають більше враховуватися при розрахунках страхового тарифу, особливо в автотранспортному страхуванні, завдяки відчутнішій їх диференціації.

На сьогодні у страхуванні транспорту, що належить громадянам, диференціація тарифних ставок здебільшого відображає різний ступінь ризику окремих видів транспорту, також застосовують таку диференціацію, котра б стимулювала страхування засобів транспорту в повній їх вартості. Ця картина є не зовсім повною. Спираючись на досвід багатьох країн, в яких диференціація тарифів із страхування транспорту враховує також критерії, що впливають на збитковість страхової суми (марка автомобіля, стаж водія й ін.) [3], бачимо необхідність деякого вдосконалення існуючих актуарних розрахунків.

**Мета статті.** Показати доцільність застосування умовного коефіцієнту  $K_c$  при встановленні тарифної ставки, який би відображав стаж водія-клієнта. Це могло б не тільки підвищити привабливість тарифної політики деякого страховика для окремого страхувальника, а й удосконалити і поглибити диференціацію страхових тарифів як дієвого та науково обґрунтованого інструменту розкладки збитків, який відображає оптимальну участь кожного страхувальника при формуванні страхового фонду.

**Основні матеріали досліджень.** Спробуємо проілюструвати приклад застосування такого коефіцієнту  $K_c$  (стажу водія) при встановленні стандартного страхового тарифу в автомобільному страхуванні.

Насамперед, нагадаємо як формулює цей термін Закон України "Про страхування": страховий тариф або страхова ставка – це ставка страхового внеску з одиниці страхової суми за визначений період страхування. Економічний зміст страхового тарифу можна визначити як одиницю виміру зобов'язань страхувальника щодо формування частки участі в створенні страхового резервного фонду [1]. Страхові тарифи обчислюються методами актуарних розрахунків, які являють собою сукупність економіко-математичних методів щодо оцінки вартості, прибутковості і необхідного забезпечення фінансових операцій в умовах ризику та невизначеності.

Структуру тарифної ставки [2] наочно можна показати за допомогою рисунку 1. Як бачимо, тарифна брутто-ставка за договором страхування складається з нетто-ставки та навантаження. При цьому, нетто-ставка призначена для страхових виплат, а навантаження – для покриття витрат на проведення страхування. Нетто-ставка включає основну частину (повинна максимально відповідати імовірній сумі збитку за ризиком страхувальника) та ризикову надбавку (враховує ймовірні відхилення страхових виплат у страховика відносно їхнього середнього значення за портфелем договорів). Тобто, саме надбавка має покривати ризик страхової діяльності при коливаннях збитковості, катастрофічних подіях, інших непередбачуваних обставинах. Навантаження, у свою чергу, становить меншу частину брутто-ставки, включаючи витрати на ведення справи та майбутній прибуток від страхової справи, залежить від нормативу на витрати конкретного виду страхування та нормативу на формування прибутку від страхової діяльності (становить 0-6% від страхового тарифу) [1,2].

Як відомо [1-4], в основу розрахунку страхового тарифу покладено принцип еквівалентності зобов'язань, який означає встановлення рівноваги між внесками страхувальників і страховим забезпеченням, наданим страховиком. Таку залежність можна представити у вигляді формули, причому, права її частина виражатиме зобов'язання страховика, а ліва частина – страхувальника [2]. Таким чином:

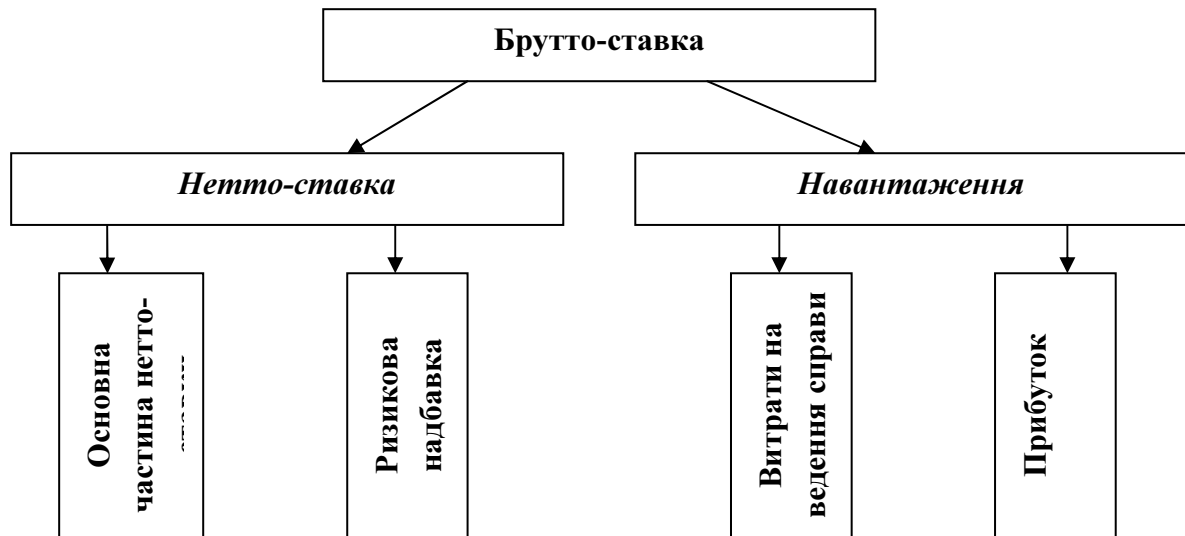


Рисунок 1 - Складові страхового тарифу

$$T_{\sigma} = T_o + T_p + T_{\epsilon}, \quad (1)$$

де  $T_{\sigma}$  - страховий тариф або брутто-ставка;

$T_o$  - основна частина нетто-ставки;

$T_p$  - ризикова надбавка чи надбавка безпеки;

$T_{\epsilon}$  - навантаження.

Розрахунок тарифної ставки найчастіше здійснюється з використанням базової методики на основі теорії ймовірності [2], тоді основна частина нетто-ставки, що відповідає ймовірній сумі збитків, буде наступною:

$$T_o = q \cdot \frac{S_o}{S}, \quad (2)$$

де  $q$  - ймовірність настання страхового випадку;

$S_o$  - середня страхова виплата на один страховий випадок за одним договором страхування;

$S$  - середня страхова сума на один договір.

При цьому, частота настання страхового випадку за одним договором страхування розраховується у відсотках:

$$q = \frac{M}{N} \cdot 100\%, \quad (3)$$

де  $N$  - загальна кількість договорів, укладених за деякий період часу, термін дії яких закінчився;

$M$  - кількість страхових випадків з  $N$  договорів.

Але, для розрахунку страхового тарифу можна використати й інші, крім ймовірнісного, методи: розрахунок тарифу на базі експертних методів; за аналогією до інших об'єктів або компаній; використання математичної статистики та показників дохідності [1-4].

Тому, при введенні вищеописаного коефіцієнту  $K_c$ , який відобразатиме стаж водіння автотранспорту, пропонуємо застосувати саме експертні методи. Тоді, можна



досягти значної диференціації страхових тарифів по кожному з договорів. Оскільки, імовірність настання страхового випадку буде суто індивідуальною та спрощено виглядатиме так:

$$q_{(i)} = \frac{M}{N} \cdot K_c \cdot 100\%, \quad (4)$$

де  $q_{(i)}$  - ймовірність настання страхового випадку за договором із страхувальником;

$K_c$  - коефіцієнт, який залежить від стажу водіння страхувальника та коливається в межах деяких значень, установлених на основі експертних методів.

Звідси, змінений розрахунок основної частини нетто-ставки є наступним:

$$T_{o(i)} = q_{(i)} \cdot \frac{S_o}{S}. \quad (5)$$

Нетто-ставка ( $T_{n(i)}$ ) конкретного страхувальника, виходячи з наведених розрахунків, буде такою:

$$T_{n(i)} = T_{o(i)} + T_p. \quad (6)$$

Таким чином, поєднавши теорію ймовірності й експертні методи, страховий тариф або брутто-ставка ( $T_{\sigma(i)}$ ) за договором страхування з конкретним страхувальником з урахуванням коефіцієнта стажу водіння для нього розраховується за формулою:

$$T_{\sigma(i)} = \frac{T_{n(i)} \cdot 100}{100 - f}, \quad (7)$$

де  $f$  - навантаження у відсотках від брутто-ставки, встановлене страховиком згідно нормативів.

**Висновки.** Страховий тариф, який встановлюється страховою компанією для страхувальника, повинен найбільше відповідати реальному рівню прийнятого ризику, гарантувати беззбиткове (рентабельне) проведення страхування. Завищені тарифи можуть знизити попит на страхування, занижені ставки призведуть до створення дефіциту фінансових ресурсів у страховому фонді, що може спричинити невиконання страховиком своїх зобов'язань перед страхувальниками. Тому так важливо правильно встановити базовий тариф, який розраховується актуарієм на основі базових величин. Проте, базовий страховий тариф як середня вартість послуги, наданої страховиком, встановлюється для групи об'єктів за певним видом страхування, тобто виступає досить загальним (однаковим для всіх) показником. А ми знаємо, що сучасний страховий ринок – це особливе соціально-економічне середовище, де об'єктом продажу є страховий захист, тут формується попит, пропозиція та ціна на страхові продукти. Причому, послугами страхування автотранспорту займається більшість страхових компаній, які здійснюють загальні (ризикові) види страхування. Це пояснюється тим, що автотранспортні засоби є джерелом підвищеної небезпеки, відповідно їх власники бажають захистити свої інтереси від різного роду небезпек, які можуть статися при експлуатації автомобіля. Відповідно такий чинник суттєво впливає на ступінь розвитку страхування автотранспортних засобів, яке здійснюється на добровільних засадах.

Звідси впливає необхідність у диференціації тарифів не тільки в залежності від побажань страхової компанії, що надає певний вид послуг (наприклад, страхування автотранспорту), недостатньо також територіальної диференціації тарифної політики. Все більшого значення набуває індивідуалізація тарифної ставки для страхувальника, щоб охопити ширше коло клієнтів страховики мають зацікавити їх. Проводячи аналогію із західними страховиками, пропонуємо звернути увагу не просто на технічні

особливості транспортного засобу (термін експлуатації, технічний стан), а і на, так званий, "людський фактор". З огляду на це, було наведено приклад використання деякого умовного коефіцієнта  $K_c$ , який показує стаж водіння. Крім цього, межі його коливання, на думку автора, мають встановлюватися із застосуванням експертних методів, які врахують і думку експертів-страховиків, і страхувальників, так ми зможемо дотриматися одного з найважливіших принципів у розробці страхового тарифу – еквівалентності.

Також не слід забувати про мотивування прийняття рішень потенційним страхувальником, яке ґрунтується на таких економічних і психологічних передумовах:

- людина завжди прагне максимально задовольнити свої страхові інтереси при мінімальних фінансових витратах; перед тим, як прийняти рішення про укладення договору страхування, вона вивчає всі альтернативи для задоволення власних страхових інтересів;

- страхувальник завжди діє раціонально; не знаходячи ідеальної альтернативи, людина іде на компроміс, знаходячи оптимальний баланс між своїми бажаннями та можливостями їх задоволення з урахуванням ліміту коштів, які вкладаються у страхування.

## Список літератури

1. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Страхова справа. – 6-те вид., стер. – К.: Знання, 2008. – 351 с.
2. Внукова Н.М., Временко Л.В., Успенко В.І. та ін. Страхування: теорія та практика: Навчальний посібник / За загальною редакцією д.е.н., проф. Н.М.Внукової. – 2-ге видання перероблене та доповнене. – Харків: Бурун Книга, 2009. – 656 с.
3. Цуканова В.Я. Страхование: Курс лекций. – 2-е изд., испр. и доп. – Х.: Издательский Дом "ИНЖЭК", 2003. – 128 с.
4. Грачов В.І., Губенко І.В. Страхові послуги. Навчальний посібник. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. – 76с.

*В.Гамалий, Л.Осадча-Фиц, В.Ковалев*

### **Влияние человеческого фактора на определение тарифной ставки в автомобильном страховании**

Обоснована необхідність расчета дифференцированного страхового тарифа в автомобильном страховании, что обусловлено наличием человеческого фактора (личностных характеристик водителя). Предлагается применение условного коэффициента при установлении тарифной ставки, который отражает стаж водителя-клиента, что способствует определению страхового тарифа на основе эквивалентности ущерба и рисков страхователей и страховщиков при формировании страхового фонда.

*V. Gamaliy, L. Osadcha-Fitz, V. Kovalev*

### **The influence of human factor in determining tariff rates in car insurance**

The necessity of differentiated insurance rate calculation of car insurance that is due to the presence of human factors (personal characteristics of the driver). Proposed the use of conditional factor in setting the tariff rate, which reflects the driving experience, customer, boosting the definition of an insurance rate based on the equivalence of losses and risks insured and insurers in the formation of the insurance fund.

Одержано 29.09.11

УДК 311.216; 336.717.6

**Д.М. Ядранський, доц., д-р соц. наук**

*Класичний приватний університет, м. Запоріжжя*

## Логіка розрахунку облікової вартості персоналу

В статті аналізується вартісний підхід щодо виміру показників, пов'язаних з характеристиками робочої сили. Виявлена відсутність прямого зв'язку між продуктивністю інтелектуальної праці та часом, витраченим на неї. Пропонується адаптація марксистської теорії трудової вартості до сьогодення. Окреслений підхід до виміру доданої вартості, створеною інтелектуальною працею, за умов відсутності матеріалізованого результату.

**продуктивність, інтелектуальна праця, вартісний підхід, собівартість праці**

**Актуальність теми дослідження.** Розглядаючи сучасний трудовий процес з позицій оцінки його ефективності, можна констатувати наявність певних суперечностей, пов'язаних із відсутністю адекватних облікових підходів. Так практично відсутньою є оцінка характеристик персоналу щодо адекватності їх використання в умовах конкретного трудового процесу. Також практично відсутньою є об'єктивна характеристика розподілу доданої вартості в структурі передільного виробництва. Використовуваний для цього трудовий метод в сучасних умовах виробництва характеризує, у першу чергу, рівень автоматизації виробництва, а не об'єктивно необхідну кількість живої праці. В основі зазначених недоліків лежить відсутність єдиних показників вимірювання, адже рівень забезпечення підприємства працівниками та ступінь їх використання вимірюється переважно трудовим методом у той час як результати їх кінцевої діяльності – вартісним (при цьому на останньому переділі переважної більшості підприємств зайнята відносно незначна кількість від їх загальної чисельності). Важливість пошуку критеріїв поєднання зазначених методичних підходів для забезпечення ефективності сучасного управлінського процесу і зумовлює актуальність обраного напрямку.

**Аналіз попередніх публікацій.** Розпочинати змістовний аналіз доцільно із розгляду думки одного із засновників обліку праці С.Г. Струмліна, який, підтримуючи К.Маркса визначає, що «мінові цінності, вироблені в сучасному суспільстві для масового збуту на ринок, створюються тільки працею, тобто суспільно корисною діяльністю людини, хоча праця аж ніяк не розглядається при цьому як єдиний фактор виробництва. Крім праці у виробництві використовуються сили природи, знаряддя, матеріали, робота живих двигунів, наприклад коней, енергія механічних моторів. Але людина береже тільки свої сили, бо матерія і сили природи невичерпні, тому в кожному своєму продукті він цінує тільки свої, людські, витрати праці. Ні робота коня, ні механічна енергія не створюють з цього погляду, а ні грама доданої вартості» [1, с.39]. Усвідомлюючи архаїчність деяких тез із запропонованого підходу слід зазначити, що найбільший інтерес з погляду обліку є визначення еквівалентності мінгової вартості праці (як на рівні живої так і на рівні суспільної праці) представляє саме визначення «самоцінної» (тобто живої) праці. Це пояснюється тим, що облік всіх інших видів ресурсів («сил природи» за Струмліним) здійснюється у грошовій формі у той час як у відповідності до сучасної методології обліку – облік персоналу обмежується кількісними (та/або часовими) параметрами персоналу. Однак очевидною є

незів'язність об'єктів обліку, а відповідно і неадекватність мінової цінності праці.

У відповідності до зазначеної логіки досить послідовною бачиться позиція щодо спроби виразити живу працю через її вартість, яку, щоправда, також досить складно кількісно визначити. Як зазначає К. Маркс, самий обмін не дає величини вартості. В обміні вони (продукти праці окремих індивідів) виступають як загально суспільна праця, а наскільки вони можуть проявляти себе як такі, це залежить від того, якою мірою вони можуть проявляти себе як суспільна праця, тобто залежать від числа тих товарів, на які вони можуть обмінюватися, отже від розмірів ринку, торгівлі, від того ряду товарів, в якому вони виражають себе в якості мінової вартості [2, С. 191]. В даному контексті мова може йти і про товари ринку праці (тобто працівника як специфічний товар).

В такому контексті даний показник набуває характеру, який наближається до своєї економічної суті до амортизації. Інакше кажучи відбувається опосередковане урахування ступеня ефективності використовованого устаткування. Обліку зазнає в такому разі продуктивність (час роботи) уречевленої праці. При цьому характеристики живої праці (тобто, по суті, здатність живої праці персоналу створювати додану вартість) лишається за межами облікової політики.

Запропонований підхід дозволяє також інтерпретувати тезу С.Г. Струмиліна, щодо доцільності використання персоналу (що, на нашу думку, також є важливим об'єктом сучасної облікової політики). Зокрема С.Г. Струмилін вважав: «садити за конвеєр розумних людей, здатних до якісної праці, і відводити їм роль напівлюдей-напівавтоматів в умовах соціалізму (авт. У відповідності до сучасних моделей менеджменту і капіталізму також) не тільки нелюдяно, а й необачно. Таку роль набагато краще виконують повністю автоматичні верстати та агрегати. А розумних людей з багато більшим господарським ефектом можна використовувати там, де ще не вистачає автоматики, і скрізь, де нею вже можна управляти і налагоджувати її, повсякденно покращуючи на ходу і прийоми праці, і технічні пристосування [1, с. 10].

Інтегруючи тези К.Маркса та С.Струмиліна можна констатувати, що має місце встановлення мінової вартості живої праці (сукупної вартості працівника) та уречевленої вартості, тобто сукупної вартості устаткування. При цьому саме мінова вартість буде визначати господарський ефект і в такому контексті може бути оцінена у вигляді певних результуючих показників.

**Постановка проблеми дослідження.** В такому контексті важливим завданням є пошук методики виміру сукупної вартості працівника, як підстави для об'єктивного встановлення мінової вартості.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** В контексті визначення вартості живої праці доцільно визначити три базові категорії: собівартість праці (у першу чергу для носія трудового ресурсу), мінова вартість та ціна праці.

Питання визначення вартості робочої сили порушував ще К.Маркс, зокрема зводячи вартість робочої сили «до вартості певної суми життєвих засобів. Вона змінюється тому із зміною вартості цих життєвих засобів, тобто із зміною величини робочого часу, необхідного для їх виробництва [3, с. 164]. При безумовній справедливості висловленої думки на сьогоднішній день її слід розширити, адже величина робочого часу опосередковано пов'язана із вартістю праці зокрема інфляцією та уречевленою працею (у вигляді засобів виробництва, конкуренція з якими змушує працівника пропонувати власну робочу силу дешевше, адже як правило зниження величини робочого часу пов'язано із заміною живої праці уречевленою).

Цікавим є продовження думки К.Маркса, щодо вартості робочої сили «частина життєвих коштів, наприклад продукти харчування паливо і т. д., споживається щодня і тому щодня ж повинна відшкодовуватися. Інші життєві засоби, як одяг, меблі і т. д.,

споживаються протягом більш менш тривалих проміжків часу, а тому і підлягають відшкодуванню лише по виділенні тривалішого часу. Одні товари купуються або оплачуються щодня, інші щотижня, раз в чверть року і так далі. Але як би не розподілялася сума цих витрат протягом, наприклад, року, вона має бути покрита з середніх доходів, що поступають день за днем» [3, с. 164].

У такому тлумаченні вона представляє собою по суті собівартість робочої сили (споживання робочої сили – сама праця [3, с. 169]), однак при цьому вона не враховує Собівартість праці ( $C_{пр}$ ) у загальному вигляді може бути визначена з виразу 1.

$$C_{пр} = \frac{(B_{батьк} + B_n^{\delta}) \times (1 + \alpha)^{T_{пр}-1}}{T_{пр}} + V_{харч} + V_{ном} + V_{соц} + B_n^n, \quad (1)$$

де  $B_{батьк}$  – витрати понесені батьками на виховання та розвиток особистості. В якості альтернативи можуть бути обраховані витрати, що несуть самі працівники на виховання власних дітей;

$B_n^{\delta}$  – витрати на навчання та підготовку (базові), понесені на дотрудовому етапі. Сукупність  $B_{батьк}$  та  $B_n^{\delta}$  можна назвати постійними витратами в собівартості працівника;

$T_{пр}$  – термін праці (тобто розрахунковий середній вік трудової діяльності індивіда);

$(1 + \alpha)^{T_{пр}-1}$  тобто (FV постійних витрат) – показник, що відбиває зміну фактичної вартості постійних витрат у поточній собівартості під впливом чинника часу ( $\alpha$ );

$B_n^n$  – витрати на навчання поточні, які несе працівник у поточному періоді для підтримання (підвищення) власного рівня освіти. Їх економічна сутність, на нашу думку, може прирівнюватися до вартості модернізації при розрахунку амортизації, хоч і визначає характер їх перенесення на собівартість працівника;

$V_{харч}$  – витрати на харчування працівника, які диференційовані у першу чергу специфікою енергетичних витрат на робочому місці;

$V_{ном}$  – витрати пов'язані із утриманням житла, витратами на одяг, транспорт до роботи, поточне медичне обслуговування тощо. В окремих випадках можуть бути частково диференційованими в залежності від специфіки роботи та пов'язані із необхідністю дотримання певних стандартів одягу, хоч ми не бачимо в цьому принципової потреби;

$V_{соц}$  – витрати соціальні тобто витрати на споживання послуг часозберігаючого характеру (які покликані компенсувати тривалий робочий день та зберегти час на відпочинок), витрати на відпочинок (у сукупності необхідному для підтримання нормальної працездатності та простого відтворення), витрати на медичні послуги відновлювального характеру; релігійні витрати (або витрати на психологічне відновлення). До цієї ж групи пропонується включити також витрати пов'язані із підтриманням зовнішніх стандартів життя у відповідності до соціального статусу індивіда. Логіка розрахунку даної категорії витрат є досить складною, однак обов'язковою для усунення перекосів, що мають місце в сучасній оплаті праці.

При цьому принципово важливо зазначити, що частина формули 1, представлена дробом по суті – постійні витрати у той час, як інша частина – змінні. Однак в цьому виникає певне зауваження стосовно витрат на харчування (одяг та утримання житла), адже з позицій суб'єкта господарювання – ці витрати можуть розглядатися як змінні (адже залежать від кількості носіїв робочої сили), у той час як із позицій працівника – ці витрати є постійними. Таким чином можна розглядати повну собівартість праці (1), мінімальну поточну собівартість (2), мінімальну собівартість трудового життя (3).

$$C_{np}^{nom} = Vxарч + Bnom, \quad (2)$$

$$C_{np}^{min} = Vxарч + Bnom + Bсоц + B_n^n. \quad (3)$$

На нашу погляд запропонована логіка може використовуватися при встановленні мінімальних стандартів життя, зокрема формула (2), для розрахунку мінімальних витрат на соціальну допомогу безробітним. Формула 3 – для встановлення мінімальної заробітної плати в залежності від професій (галузі, характеру діяльності тощо).

Однак запропонована логіка не дає відповіді на запитання щодо мінової вартості та ціна праці. В розумінні К.Маркса ціна робочої сили може розглядатися як сукупний час витрачений на створення певного продукту помножений на вартість роботи працівника, що витратив відповідний час [3, с. 181-182]. Однак враховуючи високу фондоозброєність сучасної праці, таку логіку більш доцільно виразити наступним виразом (4)

$$V_{пр} = \frac{A}{C_{cp}} + t \times TC, \quad (4)$$

де  $A$  – амортизаційна вартість устаткування;

$C_{cp}$  – середня чисельність підприємства на якому визначається вартість працівника,  $t$  – витрати конкретної праці (часу) на створення певного продукту;

$TC$  – тарифна ставка (вартість) часу роботи відповідного суб'єкта праці.

Необхідність введення амортизації в вартість розрахунку уречевленої праці пов'язана із тим, що у вартість уречевленої праці входить вартість прибутку продавця засобу виробництва, а відтак частка нетрудової вартості. При цьому, навіть якщо уникнути урахування прибутку продавця, викликає на увагу той факт, що сучасна розумова праця створює нескінченно високу додану вартість без суттєвих витрат часу через що інтелектуальна праця не може бути зведена до простої фізичної і має враховуватися як сукупна вартість системи людина-машина з урахуванням уречевленої раніше вартості, яка створює поточну економію живого робочого часу.

В даному контексті викликає увагу також визначення показника мінової вартості, який доречно розглядати в двох аспектах:

- мінова вартість суб'єкта праці, за яку відбувається купівля його здатності до праці;

- мінова вартість із позиції власника, за яку відбувається або купівля робочої сили, або купівля устаткування здатного таку робочу силу замінити.

При цьому ми вважаємо за доцільне визначити критерії альтернативної вартості: ціна робочої сили, час роботи (використання) робочої сили, продуктивність робочої сили. Однак практика обліку вимагає обґрунтування єдиного методичного підходу та критерію виміру еквівалента обміну (мінової вартості).

Очевидно, що запропоновані мінові вартості і виступатимуть реальною міновою вартістю у відповідності до якої і відбуватиметься угода на ринку праці. Однак виникає питання щодо оцінювання альтернативної вартості працівника, адже ефективність використання практично будь якого устаткування (як уречевленої праці) залежить від якостей працівника (якості його живої праці). До того ж слід звернути увагу на зауваження С.Струмліна, згідно з яким підвищену успішність праці за рахунок кращої вивченості не слід змішувати із підвищенням успішності за рахунок більш високої інтенсивності праці. Виучений робітник, працюючи без жодної зайвої напруги, з прохолодою і зовсім не стомлюючись, а просто доцільніше використовуючи свої сили, досягає зазвичай кращих результатів, чим ненавчений при рівній або навіть більшій витраті зусиль і більшому стомленні [1, с. 63]. В даному контексті основна проблема полягає у тому, що працівник, будучи задіяним протягом певного часу для виконання однієї і тієї ж роботи набуває суттєвих навичок, в наслідок чого відбувається

зростання продуктивності. При цьому устаткування, на якому працює робітник, в наслідок зносу може зазнавати часткової втрати продуктивності, яка може бути компенсованою зростанням навичок працівника. Збільшення витрат на устаткування (наприклад у разі його заміни) не обов'язково призводитиме до безпосереднього зростання продуктивності системи людина-машина, через необхідність часу для набуття працівником досвіду. Альтернативою виробничому досвіду можуть (у певній мірі) виступати навчання (як також частково уречевлена праця у вигляді додаткових знань суб'єкта праці) та мотивація. Однак така альтернатива пов'язані із збільшенням витрат опосередковано пов'язаних зі створенням доданої вартості (в наслідок складності розрахунку можливого зростання додатково створеної вартості в наслідок інтенсифікації праці).

Фактично мова йде про альтернативу наступного вигляду (5):

$$\frac{V_y}{K_{III}} \times t \times K_{np} \times P_{\sigma} \neq V_{вир} \times t \times P_{підв} + B_n - BT_{\sigma}, \quad (5)$$

де  $V_y$  – продуктивність устаткування;

$V_{вир}$  – обсяг виробітку без застосування минулої (машинної) праці;

$K_{III}$  – коефіцієнт падіння продуктивності в наслідок зносу устаткування;

$K_{np}$  – коефіцієнт приробітку за рахунок зростання досвіду (кваліфікації);

$P_{\sigma}$  – розцінка базова (базова ціна часу роботи працівника);

$t$  час живої праці (роботи працівника);

$P_{підв}$  – розцінка підвищена;

$B_n$  – витрати на додаткове навчання;

$BT_{\sigma}$  – втрати від браку пов'язаного або з освоєнням нових прийомів (методів) використання живої праці або в наслідок збільшення інтенсивності праці.

У нерівності (5) критерієм ефективності виступатиме менше значення витрат. При цьому в аналізовану модель не доданий чинник часу ( $\alpha$ ), витрати пов'язані із втратами часу в наслідок поломок устаткування, заміни зношеного устаткування новим, проведення ремонтних робіт тощо. Всі із перелічених витрат суттєво впливають на процес створення доданої вартості, в наслідок чого мають бути обраховані та обліковані. Однак намагання обліку усіх без винятку процедур може привести до надмірного ускладнення самого облікового процесу, що призведе до зростання його вартості, через що відбуватиметься зниження сукупної доданої вартості економічної системи (підприємства). Зазначене робить доцільним на розгляд альтернативного підходу пов'язаного із намаганням його авторів підійти до визначення ціни робочої сили через встановлення індивідуальної мінової вартості працівника. В такій моделі в якості альтернативи виступає робочий та досуговий час. Однак автори спрощують її до рівня некоректності, пропонуючи єдиною альтернативою робочому часу вважати час, що витрачається на досуг (вважаючи навіть, що пропозиція праці еквівалента попиту на досуг). Зокрема автори відзначають «прийемо, що тривалість робочого дня не може перевищувати  $T = 16$  годин (як мінімум 8 годин на добу людина повинна витратити на сон, їда і так далі), тобто робочий час. Якщо  $t$  - вільний час (час, який витрачається на дозвілля), то, вочевидь, завжди виконано:  $\tau + t = T$ . Знову ж таки для спрощення викладу, якщо не буде обумовлено особливо, вважатимемо, що сукупний дохід пропорційний кількості відпрацьованих годин [4, с. 6]. Однак таке спрощення призводить до того, що із моделі випадають принаймні витрати часу на проїзд на роботу, що говорить про відсутність витрат, які несе працівник приймаючи таке альтернативне рішення. Виходячи із такої моделі працівник може обрати стратегію працювати кожного дня по одній годині, однак така робота може відшкодувати йому лише витрати на проїзд. Однак така ситуація неможлива навіть теоретично. Однак

відмова від такого спрощення призведе до необхідності досліджувати індивідуальні бюджети дня працівників (такі дослідження проводились свого часу В.Д. Патрушевим) [5,6,7,8]. Однак логіка такого аналізу хоч і може призвести до достовірного встановлення мінової кількості праці яку витрачає працівник, не дадуть безпосереднього розуміння зв'язку такої праці із доданою вартістю в рамках конкретного трудового процесу. Автори розкритикованого вище підходу цілком справедливо висувають тезу щодо того, що ставка оплати, яка спонукає агента відпрацьовувати максимальну кількість годин, в загальному випадку не збігається із ставкою оплати, відповідної максимальному доходу агента [4, с. 21]. Погоджуючись із таким твердженням ми визнаємо недоцільність (і навіть неможливість) визначення мінової вартості робочої сили через еквівалент часу.

Говорячи про продуктивність доцільно звернутися до думки С.Струмліна, який визначав: «відносно продуктивності праці ми можемо, перш за все сказати, що це саме вона в останньому рахунку визначає собою історичний початок і кінець буття категорії заробітної плати. Вона визначає собою початок заробітної плати, бо до тих пір, поки продуктивність праці дуже низька і людина не в змозі виробляти більше мінімуму засобів свого існування, його можна лише пограбувати і з'їсти, але не можна перетворити шляхом стосунків найму на об'єкт тривалої експлуатації. Певний рівень продуктивності праці визначить собою і історичний кінець стосунків найму. І не лише в тому широкому сенсі, що продуктивніші форми господарства неминуче беруть гору в конкурентній боротьбі за існування...» [1, с. 371]. Цілком справедлива думка С.Струмліна дозволяє нам констатувати, що продуктивність – можливість системи створювати живу працю на додану вартість, яка через ринкові обмеження налаштована на визначення не граничного, а оптимального рівня. Саме «оптимальний рівень» до сьогоденського часу не дає можливості праці «програти в конкурентній боротьбі за існування». Однак, якщо мова йде про продуктивність певної системи, яка характеризується створенням певного продукту, можна констатувати, що матеріальний продукт, як правило, має оціночну вартість (а відповідно і додану вартість), що уможливорює її вартісний вимір. У той час як продукт нематеріальний може бути оцінений різними способами [9, с. 168] в наслідок чого його вартість (а відповідно продуктивність) будуть кількісно принципово різними.

Підбиваючи підсумок встановленню мінової вартості праці та виходячи із запропонованої вище логіки подвійного підходу (з боку носія та покупця робочої сили) можна казати про інтервал в межах якого відбуватиметься встановлення конкретної мінової вартості яка безпосередньо визначатиметься низкою ситуативних чинників. У загальному вигляді запропонований інтервал характеризуватиметься виразом (6).

$$\begin{cases} C_{пр}^{\min} \times K_{цін} \times K_{РК} \leq Вар_{\min} \geq ДВ \times K_{\alpha} \\ A \times K_{зн} \times K_{\alpha} + Витр^{\text{експл}} \leq Вар_{\min} \geq ДВ \times K_{\alpha} \end{cases} \quad (6)$$

де  $C_{пр}^{\min}$  - собівартість праці мінімальна (3);  $K_{цін}$  – коефіцієнт, що характеризує цінність певних якісних характеристик робочої сили (конкретного носія) для конкретного трудового процесу (з урахуванням зростання досвіду у міру зростання стажу працівника);  $K_{РК}$  – коефіцієнт, що характеризує ринкову кон'юнктуру ринку праці;  $Вар_{\min}$  – мінова вартість робочої сили;  $ДВ$  – додана вартість новостворена живою працею уречевленою в ході конкретного трудового процесу;  $K_{\alpha}$  - чинник часу, що характеризує номінальну зміну вартості продукту яка є результатом інфляційних процесів;  $A$  – амортизація устаткування (минулої праці);  $K_{зн}$  – коефіцієнт, що характеризує втрату первісної продуктивності устаткування в наслідок техніко-



економічного старіння;  $\text{Витр}^{\text{експл}}$  – експлуатаційні витрати устаткування (з урахуванням витрат на живу працю пов'язану із використанням, ремонтом та налагоджуванням такого устаткування).

Як можна бачити з виразу (6) мова йде про мінову вартість, що визначається одночасно трьома економічними процесами (характеристиками), що принципово ускладнює методика кількісного вираження (виміру) запропонованої моделі.

Ми погоджуємося із тим, що запропонований підхід не дає відповіді, щодо встановлення конкретного показнику мінової вартості, що безумовно є недоліком, однак принципово такий підхід дає можливість перейти до встановлення вартості робочої (розміру оплати праці) без використання складних математичних побудов.

**Висновки.** За результатами проведеного в межах статті аналізу можливого методичного інструментарію щодо кількісного вираження вартості робочої сили, можна констатувати, що зазначений напрямок економічної діяльності є принципово важливим, досить складним, але принципово вирішуваним. Найбільш ефективним методичним підходом до виміру показників пов'язаних із характеристиками робочої сили є вартісний, заснований на дещо трансформованій логіці трудового підходу, запропонованого свого часу К.Марксом. необхідність модифікації такого підходу полягає у першу чергу у відсутності прямого зв'язку між продуктивністю інтелектуальної праці та часом витраченим на неї, що робить марксистську теорію трудової вартості не зовсім адекватною для розгляду її в межах сучасної інформатизації суспільства.

В межах запропонованих підходів не було конкретизовано важливий напрямок діяльності – підхід до виміру доданої вартості створеної інтелектуальною працею за умов відсутності матеріалізованого результату. В межах даної праці закладено тільки логіку такого підходу засновану на визначенні повної собівартості робочої сили та її цінності для конкретного трудового процесу в конкретних ринкових умовах. Відповідно основним напрямком досліджень у цьому напрямку має стати саме пошук інструментарію оцінки вартості та продуктивності інтелектуальної праці.

## Список літератури

1. Струмилин, Станислав Густавович. Проблемы экономики труда / С.Г.Струмилин. - М.: Наука, 1982. - 471 с.
2. Маркс К. Капитал. Теории прибавочной стоимости, том четвертый, книга IV: Шарль Ганиль. М., Политиздат, 1984.
3. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том первый, книга 1: Процесс производства капитала. - М., Политиздат. 1983.
4. Баркалов С.А., Новиков Д.А., Попов С.С. Индивидуальные стратегии предложения труда: теория и практика. М.: ИЛУ РАН, 2002. - 110 с.
5. Патрушев В.Д. Повседневная деятельность и бюджет времени населения России и их изменения / Василий Дмитриевич Патрушев. – М. : Изд-во Института социологии РАН, 2003. – 120 с.;
6. Патрушев В.Д. Бюджет времени городского работающего населения США и России (1980-1990 годы) / .
7. В.Д. Патрушев // Социологические исследования. – 2003. – № 12. – С. 32-39.
8. Патрушев В.Д. Труд и досуг рабочих (бюджет времени, ценности и мотивы) / Василий Дмитриевич Патрушев. – М. : Изд-во Института социологии РАН, 2006. – 164 с.
9. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С. Ф. Покропивного. — К.: КНЕУ, 2003. — 608 с. — Рос. мовою.

*Д. Ядранский*

### **Логика расчета учетной стоимости персонала**

В статье анализируется стоимостный подход к измерению показателей, связанных с характеристиками рабочей силы. Выявлено отсутствие прямой связи между производительностью интеллектуального труда и временем, затраченным на него. Предлагается адаптация марксистской

теории трудовой стоимости к современности. Очерчен подход к измерению добавленной стоимости, созданной интеллектуальным трудом, в условиях отсутствия материализованного результата.

*D. Jadransky*

#### **Logic of calculation of registration cost of the personnel**

This article analyzes the cost approach for measuring performance related characteristics of the workforce. Detected no direct link between performance of intellectual work and time spent on it. Suggested adaptation of the Marxist theory of labour value to the present. The outlined approach to measuring the value added intellectual work, in the absence of the materialized result.

Одержано 10.08.11

**УДК 331.2**

**В.В. Баранов, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві**

Досліджено закордонний досвід систем оплати праці, моделі оплати праці персоналу і їхнього зв'язку з результатами роботи окремого працівника, господарського підрозділу або підприємства в цілому. Проаналізовано критерії ефективності системи мотивації праці, її дії на досягнення стратегічних цілей підприємства.

Опрацьовано специфіку підприємств, їх конкурентні переваги, сильні і слабкі сторони, особливостей корпоративної культури при розробці систем мотивації та оплати праці.

**організація оплати праці, системи стимулювання і оплати праці, сучасні системи оцінки персоналу, індивідуалізація заробітної плати, участь у прибутках, система “відкладених” премій**

Удосконалення організації оплати праці на вітчизняних підприємствах, обґрунтування її встановленого розміру є постійно актуальним за умов розвитку ринку праці в Україні. Низький рівень заробітної плати, наявність заборгованості з її виплати, відсутність системного підходу до принципового вирішення проблем стимулювання ефективної праці гальмує економічне зростання, стабілізацію і підвищення рівня життя населення. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим стимулом розвитку трудового потенціалу підприємств. Вона має зацікавлювати працівників у підвищенні ефективності праці, сприяти розвитку творчої активності. Потрібен новий, ринковий підхід до визначення сутності соціально-економічного значення заробітної плати, її організації, відсутність яких в перехідний період призвела до появи негативних тенденцій в оплаті праці. Ігнорування важливості оптимального відтворення робочої сили та відсутність ефективного стимулюючого механізму зумовили погіршення соціально-економічного стану основної частки населення. Заробітна плата стала своєрідним різновидом соціальної допомоги, не пов'язаною з результатами праці. Для надання заробітній платі сучасного значення, відповідно до світових стандартів, стандартів ЄС, потрібно вивчити досвід високорозвинутих країн для відповідних змін у сфері організації оплати праці на вітчизняних підприємствах. Підприємства країн ЄС, США, Японії

теории трудовой стоимости к современности. Очерчен подход к измерению добавленной стоимости, созданной интеллектуальным трудом, в условиях отсутствия материализованного результата.

*D. Jadransky*

**Logic of calculation of registration cost of the personnel**

This article analyzes the cost approach for measuring performance related characteristics of the workforce. Detected no direct link between performance of intellectual work and time spent on it. Suggested adaptation of the Marxist theory of labour value to the present. The outlined approach to measuring the value added intellectual work, in the absence of the materialized result.

Одержано 10.08.11

**УДК 331.2**

**В.В. Баранов, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві**

Досліджено закордонний досвід систем оплати праці, моделі оплати праці персоналу і їхнього зв'язку з результатами роботи окремого працівника, господарського підрозділу або підприємства в цілому. Проаналізовано критерії ефективності системи мотивації праці, її дії на досягнення стратегічних цілей підприємства.

Опрацьовано специфіку підприємств, їх конкурентні переваги, сильні і слабкі сторони, особливостей корпоративної культури при розробці систем мотивації та оплати праці.

**організація оплати праці, системи стимулювання і оплати праці, сучасні системи оцінки персоналу, індивідуалізація заробітної плати, участь у прибутках, система “відкладених” премій**

Удосконалення організації оплати праці на вітчизняних підприємствах, обґрунтування її встановленого розміру є постійно актуальним за умов розвитку ринку праці в Україні. Низький рівень заробітної плати, наявність заборгованості з її виплати, відсутність системного підходу до принципового вирішення проблем стимулювання ефективної праці гальмує економічне зростання, стабілізацію і підвищення рівня життя населення. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим стимулом розвитку трудового потенціалу підприємств. Вона має зацікавлювати працівників у підвищенні ефективності праці, сприяти розвитку творчої активності. Потрібен новий, ринковий підхід до визначення сутності соціально-економічного значення заробітної плати, її організації, відсутність яких в перехідний період призвела до появи негативних тенденцій в оплаті праці. Ігнорування важливості оптимального відтворення робочої сили та відсутність ефективного стимулюючого механізму зумовили погіршення соціально-економічного стану основної частки населення. Заробітна плата стала своєрідним різновидом соціальної допомоги, не пов'язаною з результатами праці. Для надання заробітній платі сучасного значення, відповідно до світових стандартів, стандартів ЄС, потрібно вивчити досвід високорозвинутих країн для відповідних змін у сфері організації оплати праці на вітчизняних підприємствах. Підприємства країн ЄС, США, Японії

мають великий досвід вибору інноваційних форм і систем оплати праці, використання інтелектуального, творчого та професійного потенціалу.

На відміну від цього, одним із негативних чинників соціально-економічного розвитку в Україні є низький рівень оплати праці. Він руйнує процеси економічного зростання в країні, яке спостерігаються в останні роки, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів та відтоку талановитих працівників за кордон. Низька заробітна плата не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до деградації економіки, падіння інвестиційної активності. Формування в Україні ринкової системи, створення економіки нового типу та забезпечення на цій основі підвищення ефективності роботи підприємств вимагають здійснення ряду заходів щодо системного реформування оплати праці в цій сфері.

Дослідження проблем організації заробітної плати, визначення її сутності в умовах формування ринкових відносин здійснюють такі вітчизняні вчені-економісти: Д.П. Богиня, В.М. Данюк, А.В. Калина, М.І. Карлін, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Н.Д. Лук'янченко, Ю.В. Малаховський, В.М. Нижник, Н.О. Павловська, Ю.О. Палкін, М.В. Семикіна, О.А. Турецький, Л.М. Фільштейн, А.А. Чухно та інші. Наукові роботи цих економістів містять пропозиції щодо реформування системи оплати праці. Вчені інших країн також приділяють велику увагу дослідженню зазначених питань. Вирішенням даних проблем займаються російські вчені: В.В. Антропов, Н.А. Волгін, А.Л. Жуков, Е.І. Капустін, Ю.І. Кокін, А.С. Овсянніков, А.А. Татарніков, Р.А. Яковлев та інші. Серед вчених високорозвинутих країн вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати здійснили А.Маршалл, Дж.М. Кейнс, П.Самуельсон, В.Майєр, А. Маслоу, К.Р.Макконелл, Е. Мейо та інші. Через те, особливого значення набуває вивчення зарубіжного досвіду, проведення аналізу стану оплати праці на вітчизняних підприємствах і пошук шляхів її удосконалення в контексті загальних проблем розвитку економіки з використанням зарубіжного досвіду в цій царині.

Метою даної статті є вивчення та узагальнення існуючих форм і систем організації оплати праці в країнах ЄС та в інших розвинутих країнах, які складаються у процесі трудової діяльності та формування пропозицій щодо удосконалення і реформування системи оплати праці в Україні з використанням досвіду країн ЄС та еволюції соціально-трудова відносин в сучасній економіці.

У країнах із розвинутою ринковою економікою широко застосовуються найрізноманітніші системи матеріального заохочення працівників і стимулювання їх щодо підвищення результативності праці. Розглянемо системи оплати праці які використовуються на зарубіжних підприємствах та можливість їх адаптації до умов вітчизняної економіки.

Вдосконалення системи стимулювання і оплати праці на вітчизняних підприємствах і в організаціях повинне спиратися на накопичений зарубіжний досвід. Йдеться перш за все, про узагальнення і запозичення керівниками підприємств і організацій зарубіжного прогресивного досвіду у сфері використання сучасних систем оцінки персоналу, формування і застосування системи матеріального заохочення різних категорій працівників, а також залучення значної частини персоналу до управління виробництвом (справами фірми).

Певної уваги заслуговує зарубіжний досвід формування і застосування багатоаспектної системи матеріального заохочення персоналу. Його ключовими елементами є: використання тарифної системи; застосування прогресивних форм оплати

праці; розповсюдження оригінальних систем преміювання і стимулювання нововведень; більш висока оплата розумової праці; істотна індивідуалізація заробітної плати.

На зарубіжних підприємствах (в організаціях) в більшості випадків впроваджена почасова оплата праці робітників. Це викликано тим, що зараз пріоритетне значення має не кількість, а якість товарів. Починаючи з 90-х років XX сторіччя простою почасовою і почасовою з колективним і індивідуальним преміюванням системами охоплено більшість працівників, в Бельгії – 92,6 %; Німеччини – 86,7 %; Італії – 88,4 %; Нідерландах – 94,8 %; Франції – 93,5 %.

Відоме використання тарифної системи в різноманітних її модифікаціях як інструменту диференціації оплати праці залежно від її складності, умов і важливості роботи. В країнах з розвинутою ринковою економікою переважно застосовуються; єдині тарифні сітки для робітників, фахівців і службовців. Кожна галузь економіки, як правило, формує власні тарифні сітки, які, у свою чергу, модифікуються на рівні фірм. Наприклад, на італійській фірмі “Оліветті” використовується 20-розрядна тарифна сітка, а в американській автомобільній корпорації “Форд мотор” – 23-розрядна. В японських фірмах традиційно основна ставка визначається з урахуванням віку і стажу, а так звана трудова ставка – залежно від кваліфікації і результативності праці.[3]

В зарубіжних країнах, як правило, розумова праця оплачується вище, ніж фізичний. За даними досліджень, заробітна плата працівників розумової праці в середньому перевищує заробітну плату робітників: в Німеччині – на 20 %; Італії і Данії – на 22 %; в Люксембурзі – на 44 %; Франції і Бельгії на 61 %. Середня заробітна плата американських інженерів майже в два рази більше, ніж середня заробітна плата робітників.

Цікавою для економіки України є система оплати праці, розроблена металургійною компанією “Ньюкор”, що включає спеціальні програми стимулювання персоналу, участь у прибутках й активне залучення працівників у вирішенні питань щодо організації матеріального стимулювання. Робітники на заводі “Ньюкор” одержують бонуси, що розраховуються в залежності від виробленої ними кількості тонн сталі, з дотриманням стандартів якості. Базова заробітна плата при цьому становить половину стандартної оплати праці, що встановлюється за допомогою угоди між роботодавцем і профспілками. При цьому робітники, що спізнюються на роботу, втрачають свій денний бонус, які спізнилися більше ніж на 30 хв, втрачають тижневий бонус. Менеджери середньої ланки одержують бонуси, що розраховуються відповідно до підсумків року з обліком прибутку на основний капітал, менеджери вищої ланки — прибутку на акції компанії. У період спаду прибутковості підприємства робітники можуть одержувати ті самі суми залежно від обсягу випуску продукції, а от менеджери, як правило, одержують набагато менше. Наприкінці року компанія розподіляє 10 % доходу, до виплати податків, між усіма працівниками, за винятком керівників вищої ланки, які одержують грошові виплати, що не входять у ці 10 %, і акції компанії. Таким чином, відповідно до такої системи матеріального стимулювання персоналу, працівники зацікавлені як у підвищенні кінцевих результатах власної діяльності, так і у діяльності компанії в цілому. Однак, незважаючи на те, що досвід компанії “Ньюкор” найбільше підходить до умов України, в яких починають використовуватися системи матеріального стимулювання, тим, хто визначає результативність праці і розмір винагороди за допомогою бонусів при впровадженні цієї системи у зв'язку з низьким рівнем організації виробничого процесу на вітчизняних підприємствах, необхідно внести деякі поправки, пов'язані з переглядом низки норм преміювання. Так, наприклад, через велику частку внутрішньо змінних витрат — увести систему преміювання за їх зниження. Деякі

американські компанії з метою скорочення витрат на виробництво використовують "пакет" пільг на суму, визначену адміністрацією. Вибір пільг здійснюється один раз на рік і не може бути переглянутий до закінчення терміну, за винятком випадків, передбачених контрактом. Працівникам розсилаються контрольні листи, в яких перераховано пільги, зазначено розміри відрахувань і наводиться підсумкова сума. Кожен працівник підприємства вибирає найбільш вигідні для себе, підписує контрольний лист і пересилає його адміністрації. Таким чином, американські компанії використовують систему матеріального стимулювання, основу якої становить стимулювання персоналу з прибутку, розмір якого становить більш 50 % від основної частини заробітної плати і варіює залежно від фінансово-господарської діяльності підприємства. Це дає змогу зацікавити працівників у результатах діяльності підприємства і значно підвищити їх трудові показники. Така особливість американської системи матеріального стимулювання може бути застосована на українських підприємствах, на яких розмір премій з прибутку не відображає результати фінансово-господарської діяльності підприємства.[1]

У концерні "Маннесман" близько 76 % працівників охоплені тарифними угодами з чорної металургії, решта — за іншими галузями, відпустка триває 6 тижнів, тривалість робочого тижня — 36,5 год. При роботі в нічний час тариф підвищується на 20 %, у вихідні дні — на 70 %. Оплата праці ґрунтується на трьох схемах:

— місячна оплата, що залежить від тарифного договору, погодженого з профспілкою;

— внутрішньо тарифні оклади, що обговорюються в угоді між службовцем і компанією;

— виплати за виконання функцій вищого керівництва.

Характерна особливість систем стимулювання на Заході – повсюдне поширення заохочення нововведень. Так на більшості західноєвропейських фірм формуються преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, її питомою вагою в загальному обсязі виробництва тощо.

Заохочення промислово-виробничого персоналу за створення, освоєння нової продукції, оснащення та нових технологій не є новим для вітчизняних підприємств, але що дійсно заслуговує на увагу це той акцент який робиться на цьому виді стимулювання. На нашу думку відповідне положення про преміювання повинно бути розроблено на будь-якому підприємстві, до кола преміювання повинні бути включенні абсолютно всі особи які приймали участь в розробці, впровадженні нововведень, ресурсозберігаючих технологій, заходів раціоналізаторства та заходів підвищення ефективності виробництва. Розміри премій за даним видом стимулювання не повинні бути обмежені абсолютними розмірами, їх розрахунок доцільно здійснювати не в залежності від заробітної плати відповідних працівників, а визначати як відсоток від економічного ефекту отриманого в результаті впровадження нововведень.

У відомій компанії "Fiat" є досвід застосування системи так званих "відкладених" премій. Суть її полягає у тому, що за створення нової продукції встановлюються премії для персоналу, залученого до процесу нововведень, але виплата їх відкладається на фіксований термін, наприклад на один чи два роки. Після закінчення цього терміну попередньо встановлений розмір премії корегується на коефіцієнт від 0 до 1,4 залежно від "поведінки" нової продукції на ринку, оцінки її споживачем та комерційних результатів від продажу цієї продукції.

Система "відкладених" премій є надбанням не тільки компанії "Fiat", вона знайшла застосування в різноманітних варіантах на ряді фірм Німеччини, Франції, Англії та інших країн. У Франції, наприклад, працівникам багатьох підприємств

залежно від якості та ефективності праці нараховується щорічна премія, яка виплачується лише через п'ять років. Протягом цього часу винагорода зберігається на банківському рахунку, проценти на неї не підлягають оподаткуванню, що створює додаткову зацікавленість у роботі на підприємстві.

Механізм системи “відкладених” премій можна використати на вітчизняних підприємствах але коло преміювання буде охоплювати працівників відділу маркетингу, конструкторського бюро, керівного складу підприємства та інших підрозділів, які безпосередньо пов'язані з розробкою та реалізацією нової продукції. Вважаємо неефективним включення до кола преміювання весь персонал підприємства. Основні та допоміжні робітники можуть отримувати премії у зв'язку з впровадженням нової продукції але лише під час освоєння виробництва цих видів продукції.

Використовуючи за основу механізм “відкладених” премій ми пропонуємо застосування в практиці українських підприємств “систему перенесених премій”. Її суть полягає в перенесенні сплати премії якщо за звітний місяць за всіма показниками преміювання вона менше 10 % основної заробітної плати. Ця частина премії, не виплачується, а переноситься на наступний місяць. У наступному місяці преміювання здійснюється за таким же принципом з врахуванням перенесеної частини премії, тобто спочатку нараховується залишок, а потім здійснюється преміювання за поточний місяць із врахуванням нижньої межі. У випадку перевищення 50% основної заробітної плати премія виплачується у повному обсязі. Таке перевищення при умові правильної побудови системи преміювання буде мати разовий характер.

Організація преміювання з використанням системи перенесених премій повинна здійснюватись на основі організації внутрішнього обліку результатів трудової діяльності працівників на яких вона розповсюджується. В положенні про преміювання фіксується умова виплати премії яка більша 10 % відсотків основної заробітної плати.

Переваги даної системи:

- 1) враховується навіть незначне поліпшення показників роботи працівників;
- 2) за рахунок чіткого обмеження можна прогнозувати преміальні виплати на майбутні періоди;
- 3) можна розширити коло додаткових показників преміювання без погіршення ефективності за основними напрямками.

Структура заробітної плати на італійських підприємствах відрізняється значною роздрібненістю, яка полягає у тому, що крім галузевої тарифної ставки, на підприємствах діють більше п'ятдесяти компонентів надбавок і премій: персональні і колективні надбавки до ставки, надбавки у зв'язку зі зростанням вартості життя і за стаж, регулярні і нерегулярні премії, відрядні при роботі. Виплати, що входять у систему оплати праці, поділяються на: договірні, які включають усі види оплати праці, зафіксовані в трудовому договорі, і недоговірні, на основі яких устанавлюється диференціації заробітної плати, що забезпечує низку переваг для визначеної категорії робочої сили. Є кілька методів диференціації заробітної плати: між різними категоріями робочої сили, підприємствами, галузями, районами. На італійських підприємствах діють, як правило, єдині галузеві тарифні системи для робітників та службовців, розбиті на дві частини: одна частина розрядів служить для тарифікації тільки праці робітників, інша частина — тільки службовців, однак також є загальні розряди для робітників та службовців з однаковим рівнем кваліфікації. Кількість об'єднаних розрядів коливається від 1-го у паперовій промисловості, в якій діє 10-ти розрядна сітка, до 9-го розряду, який привласнюється службовцям або робітникам, до 4-го — у металургії і машинобудуванні у діючій 8-ми розрядній сітці і нафтопереробці 7-ми розрядної сітки. Основою диференціації заробітної плати є

встановлення співвідношень тарифних ставок робітників та службовців. При цьому, для забезпечення більшого розриву в оплаті праці цих категорій робочої сили розробляється динаміка тарифних співвідношень між так званими провідними спеціалістами, що не виконують управлінські функції і кваліфікованих робітників. Значна роздрібненість системи матеріального стимулювання на італійських підприємствах, що відрізняє її від інших систем, має спільні риси з системою матеріального стимулювання підприємств України, яка теж характеризується наявністю галузевих угод, 8-ми розрядних тарифних сіток, і тому не містить нового підходу до управління матеріальним стимулюванням персоналу. Крім того, наявність більше 50 видів надбавок та доплат призведе не до покращання результатів праці, а до плутанини при їх встановленні і виявиться незрозумілим для багатьох працівників українських промислових підприємств.[6]

Заслуговує на увагу досвід Японії щодо економічного стимулювання праці. Одним з факторів успішного розвитку японської економіки є ефективна система стимулювання праці. Вона інтегрує добре продумані і неухильно використовувані (особливо на великих підприємствах) форми і методи підвищення трудової активності персоналу, що за своїм характером підрозділяються на дві тісно пов'язані між собою групи економічних і психологічних стимулів. У рамках даної роботи розглянемо більш докладно групу економічних стимулів.

Головним економічним стимулом підвищення трудової активності працівників є заробітна плата. Крім основної заробітної плати працівники двічі в рік (влітку й узимку) одержують грошові премії, розмір яких залежить від результатів діяльності компанії.

Ефективним стимулом є надання працівникам матеріальної допомоги у виді різних одноразових виплат - на житло, деякі види комунальних послуг, харчування, одяг, транспорт, культурні і медичні витрати. Ці виплати носять разовий характер і виплачуються лише у виняткових випадках, будучи, своєрідною благодійною допомогою.

Поряд із внутріфірмовою системою вихідної допомоги діє і ряд інших загальнодержавних видів соціального страхування, якими в обов'язковому порядку охоплені всі підприємства з числом зайнятих 5 і більше осіб. Таким чином, існує всеохоплююча загальнонаціональна система соціального страхування, що включає як власне соціальне страхування, так і пенсійне забезпечення.

Мова йде про страхування і пенсійне забезпечення по старості, інвалідності і у випадку втрати годувальника; страхування у випадку хвороби, вагітності і родів; страхування по безробіттю і від нещасного випадку на виробництві. На відміну від внутріфірмових систем вихідних виплат всі ці види страхування носять платний характер. Страхові фонди формуються за рахунок обов'язкових щомісячних внесків безпосередньо застрахованих, підприємства і держави.

Аналіз систем матеріального стимулювання персоналу розвинутих країн показав, що деякі з них мають спільні риси з українськими системами, але більшості властиві індивідуальні риси, які доцільно застосувати в Україні.

Так, доцільними є встановлення розміру додаткового стимулювання з прибутку пропорційно його розміру, як рекомендують провідні американські вчені-економісти, індексація заробітної плати, яка відображає вартість життя (Франція), створення кредитного фонду на підприємстві (Швеція). Крім того, зарубіжні системи матеріального стимулювання постійно переглядаються та вдосконалюються, що не характерно для українських систем.



Тому необхідно вдосконалити складові існуючих систем матеріального стимулювання персоналу, використовуючи комплексний підхід, що дасть змогу визначити найбільш прийнятні для України системи оплати і преміювання праці персоналу, перероблені з урахуванням особливостей економічних процесів, що протікають в Україні і продовжувати вивчати зарубіжний досвід з метою його творчого застосування в умовах вітчизняної економіки.

## Список літератури

1. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 350с.
2. Экономика США / Под ред. В.Б. Супян. – М.: Питер – 2003. – С. 62.
3. Калина А., Осокина В. Регулирование зарплаты за рубежом // Персонал. – 1995. –№1. – С. 103 – 119.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу. Підручник. – К.: КНЕУ, – 2002. 337 с.
5. Хлынов В.Н. Японские “секреты” управления персоналом. – М.: Изд. фирма “Восточная литература” РАН, 1995. – 110 с.
6. Савон Р.Л. Оборотно-сукупних активів як фактор ефективності управління промисловим підприємством (зарубіжний і вітчизняний досвід) / Р.Л. Савон // Актуальні проблеми економіки. - 2002. - №12. - С.53-58.

*В.Баранов*

### **Мировой опыт строения эффективной системы оплаты труда на предприятии**

Изучен зарубежный опыт систем оплаты труда, модели оплаты персонала и их связь с результатами работы конкретного работника, хозяйственного подразделения или предприятия в целом. Проанализированы критерии эффективности систем мотивации труда, ее действие для достижения стратегических целей предприятия.

Проработана специфика предприятий, их конкурентные преимущества, сильные и слабые стороны, особенности корпоративной культуры при разработке систем мотивации и оплаты труда.

*V. Baranov*

The explored foreign experience of the systems of the payment of the labour, models of the payment of the labour of the personnel and their relationship with result of the function(working) the separate workman, economic subsection or enterprises as a whole. The analysed criteria to efficiency of the system to motivations of the work, its actions on achievement strategic integer enterprises. Processed specifics enterprise, their competitive advantage, strong and weak sides, particularities of the corporative culture at system development to motivations and payment of the labour.

Одержано 27.09.11

УДК 349.232

**А.Т. Сафарова, асп.**

*Волинський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк*

## Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці на хлібопекарних підприємствах

Розглянуто нормативно-правові документи, на яких ґрунтується організація обліку розрахунків з оплати праці на хлібопекарних підприємствах.

**заробітна плата, колективний договір, трудовий договір, погодинна система оплати праці, відрядна система оплати праці**

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.** Розвиток економіки країни безпосередньо пов'язаний із розвитком підприємств, діяльність яких спрямована на одержання прибутку. Результати роботи підприємства значною мірою залежать від організації оплати праці, коли вона правильна, то зростає продуктивність праці, зменшується собівартість продукції, підвищується рентабельність виробництва.

Заробітна плата є важливим джерелом задоволення матеріальних і духовних потреб працівників підприємства, а зобов'язання з оплати праці є одним з видів поточних зобов'язань за розрахунками. Облік цього виду поточних зобов'язань є трудомістким та потребує особливої уваги працівників облікового апарату хлібопекарного підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженнями сутності заробітної плати, організації обліку зобов'язань з оплати праці на підприємствах займалися значна кількість вітчизняних вчених, зокрема, О. Лишиленко, К. Безверхий, І. Жиглей, К. Шиманська, М. Білуха, С. Голов, В. Лінник, П. Хомин, Ф. Бутинець та ін.

Однак, питання нормативного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці потребують дослідження та опрацювання, у зв'язку із постійними змінами у вітчизняному законодавстві. Завдання обліку оплати праці передбачають дослідження принципів і форм оплати та їх особливості у хлібопекарній галузі.

**Постановка завдання, мета статті.** Метою статті є аналіз нормативно-правової бази з питань оплати праці на хлібопекарних підприємствах Волинської області.

Виходячи із поставленої мети, у статті необхідно вирішити такі завдання:

- згрупувати нормативно-правові документи з питань оплати праці;
- виділити основні положення, що стосуються організації оплати праці на хлібопекарних підприємствах;
- сформулювати пропозиції щодо нормативного забезпечення розрахунків з оплати праці на хлібопекарних підприємствах.

**Виклад основного матеріалу.** Питання оплати праці є і будуть актуальними як для окремих працівників, так і для хлібопекарного підприємства в цілому, адже зобов'язання з оплати праці займають найбільшу питому вагу у складі поточних зобов'язань підприємств.

Організація оплати праці на хлібопекарних підприємствах передбачає сукупність дій, які спрямовані на встановлення величини заробітної плати, принципів її

нарахування, строків виплати, диференціації, співставлення з іншими показниками діяльності підприємства. Загальновідомим є той факт, що організація оплати праці базується на трьох складових: нормуванні праці, її тарифікації та на системах і формах оплати праці. Нормування праці дозволяє дати кількісну оцінку праці, тарифікація – якісну, а системи і форми показують порядок нарахування заробітної плати.

Облік поточних зобов'язань із заробітної плати в Україні регулюється значною кількістю нормативно-правових документів, які мають різну юридичну силу, відповідно до якої їх можна розглядати на трьох рівнях: макро, мезо- та мікрорівні (рис.1).

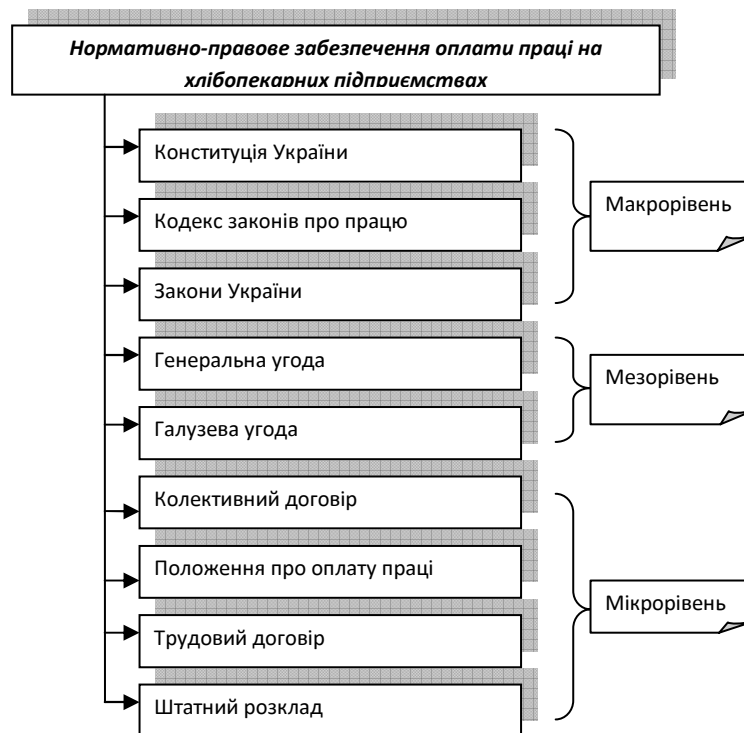


Рисунок 1 - Нормативно-правове забезпечення оплати праці на хлібопекарних підприємствах

З рис. 1 видно, що основним нормативним документом є Конституція України. Відповідно до статті 43 Конституції кожному гарантується право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Питанням праці та соціальному захисту працівників у Конституції присвячені також статті 44 – 46, які гарантують працівникам права для захисту своїх економічних та соціальних інтересів, право на відпочинок та соціальний захист [1].

Організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, визначені Законом України "Про оплату праці" [2]. Згідно зі ст. 1 цього Закону та відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю України [3] заробітна плата — це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [2].

Організація оплати праці на хлібопекарних підприємствах здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів, генеральної угоди на державному рівні, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, трудових договорів. Згідно зі ст. 5 Закону про оплату праці суб'єктами організації оплати праці є: органи державної

влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Державне регулювання оплати праці здійснюється шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників [2].

Нормативно-правове забезпечення оплати праці хлібопекарних підприємств представлено також Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки. У ній обґрунтовано необхідність удосконалення національних стандартів оплати праці найманих працівників та гармонізація їх із соціальними стандартами, закріпленими Європейською соціальною хартією [4].

Відповідно до Галузевої угоди, укладеної між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості (до відання яких належать хлібопекарні підприємства) та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011–2013 роки на госпрозрахункових підприємствах усіх форм власності форми і системи оплати праці, тарифні сітки, відрядні розцінки, схеми посадових окладів, перелік, розміри та умови виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством і Генеральною угодою [5].

Галузевою угодою затверджено мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок і місячних окладів робітників, технічних службовців, керівників, професіоналів і фахівців та коефіцієнти міжкваліфікаційних та міжпосадових співвідношень. Зокрема, мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації на госпрозрахункових підприємствах з 1 січня 2011 року – 1004 гривні за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт), або 6,04 грн. за годину, а для робітника I-го розряду – 1064 грн. або 6,40 грн. за годину. Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, в колективних договорах визначаються підвищені тарифні ставки [5].

Перелік, розміри та умови виплати доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій і норм, встановлених Галузевою угодою та чинним законодавством.

При застосуванні режиму неповного робочого часу з ініціативи підприємства оплата праці здійснюється на умовах, встановлених в колективному договорі. При цьому її розмір не може бути меншим за встановлений згідно з трудовим договором.

Хлібопекарні підприємства, відповідно до Галузевої угоди, забезпечують відрахування страхових внесків до державного Пенсійного фонду у розмірі, не меншому за необхідний для зарахування страхового пенсійного стажу працівників в розрахунок за повний місяць.

Оплата праці працівників хлібопекарних підприємств здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після

виконання зобов'язань. Заробітна плата виплачується у строки, визначені в колективному договорі, але не рідше як 2 рази на місяць.

Взаємовідносини працівників хлібопекарних підприємств із профспілковою організацією та із роботодавцем регулюються шляхом укладання колективних та трудових договорів. Зокрема, з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників на хлібопекарних підприємствах укладено колективні договори.

Колективний договір – це письмова угода щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, а з другого – однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно із законодавством країни.

Виконанню положень колективних договорів сприяють заходи з організації бухгалтерського обліку, які полягають в налагодженні таких елементів, як документообіг, робочий план рахунків, реєстри обліку та внутрішня звітність з питань оплати праці, надання матеріальної допомоги та забезпечення працівників соціальним пакетом.

У колективних договорах хлібопекарних підприємств встановлено надання працівникам додаткової заохочувальної відпустки з частковою або повною оплатою за високі досягнення у праці, за безперервний стаж роботи на даному підприємстві, за виконання громадських обов'язків та визначатися тривалість і умови надання такої відпустки. Також встановлюються додаткові і соціальні відпустки, оплачувані за рахунок власних коштів (прибутку) підприємства. Щодо відпусток без збереження заробітної плати, то вони можуть надаватися у випадках та на умовах, встановлених чинним законодавством і колективним договором.

Щодо трудових договорів, то вони укладаються хлібопекарними підприємствами, як правило, у письмовій формі на невизначений термін (безстроковий трудовий договір), а їх зміна на строковий згідно з чинним законодавством не допускається.

На хлібопекарних підприємствах робота може виконуватися в дві, три або чотири зміни, а працівники, які об'єднані у зміни, чергуються рівномірно в порядку, встановленому в колективному договорі. Кожна зміна виконує роботу згідно з графіком змінності, що затверджується на строк не менший за один місяць і доводиться до відома працівників не пізніше як за тиждень до початку місяця, а на строк понад один місяць – за два тижні до їх запровадження. Встановлення графіків змінності на строк менший як один місяць не допускається.

Режим роботи хлібопекарних підприємств встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Основою організації оплати праці на хлібопекарних підприємствах є тарифна система. Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються Міністерством праці України.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт у залежності від їхньої складності, а працівників — у залежності від їхньої кваліфікації і по розрядах тарифної сітки.

Як відомо, на сучасних підприємствах застосовуються дві форми оплати праці: погодинна і відрядна. При погодинній формі оплати праці заробітна плата працівнику нараховується відповідно до відпрацьованого часу і його тарифної ставки. Відрядна форма оплати праці передбачає, що за кожен одиницю виготовленої продукції чи за

виконання певних робіт відбувається нарахування заробітної плати виходячи з тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи і встановленої норми виробітку.

При застосуванні відрядної форми оплати праці відрядна розцінка визначається шляхом ділення годинної (денної) тарифної ставки відповідного тарифного розряду на годинну (денну) норму виробітку. Розцінка може визначатися шляхом множення годинної (денної) тарифної ставки відповідного тарифного розряду на встановлену норму часу.

Що ж стосується безпосередньо хлібопекарних підприємств Волинської області, то вони використовують погодинну та відрядну форми оплати праці. Відповідно до наказів про оплату праці, встановлено такі системи оплати праці:

- погодинно-преміальну – для працівників хлібного, макаронного цехів, відділу енергетики, ремонтно-будівельної дільниці, відділу збуту, транспортної дільниці (крім водіїв хлібних машин), охорони, котельні, відділу постачання та торгівлі, санітарної бригади;

- відрядно-преміальну – для працівників булочного, кондитерського цехів, водіїв хлібних автомашин, продавців власного виробництва.

Також на хлібопекарних підприємствах застосовується нарахування заробітної плати на основі встановлення помісячних посадових окладів для керівників, спеціалістів і службовців (згідно штатного розпису) з нарахуванням преміальної винагороди відповідно до діючих положень.

Регулювання оплати праці на хлібопекарних підприємствах здійснюється шляхом затвердження нормативно-правових документів на мікрорівні, до яких, зокрема, належать положення про оплату праці, про преміювання за виконання виробничих завдань, про винагороду за підсумками роботи за рік. Вони розробляються з урахуванням наявних коштів на оплату праці та враховують результати діяльності підприємства.

Щодо фонду оплати праці, то він визначається роботодавцем на умовах, встановлених в колективному договорі та залежить від обсягів виробництва (у вартісному виразі), законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати і галузевих гарантій оплати праці та індексу цін на споживчі товари і послуги.

Згідно з наказом про оплату праці до системи оплати праці хлібопекарних підприємств включаються витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати, й інших видів заохочень, витрати на виплату авторських винагород і виплати за виконання робіт за договорами цивільно-правового характеру, будь-які інші виплати в грошовій формі, які можуть бути встановлені за домовленістю сторін та матеріальна допомога, яка передбачена трудовим або колективним договором у розділі „Оплата праці“.

**Висновки.** У статті здійснено узагальнення нормативно-правового забезпечення розрахунків з оплати праці на прикладі хлібопекарних підприємств.

На нашу думку, основними шляхами ефективно організації розрахунків з оплати праці та погашення поточних зобов'язань на хлібопекарних підприємствах є проведення роз'яснювальної роботи щодо основних положень колективних та трудових договорів серед працівників підприємства, надання повної та достовірної інформації про суми нарахованої заробітної плати та утримань з неї, розширення показників преміювання працівників (зокрема, запровадження премій за інноваційні проекти, за впровадження економічних технологій, за підвищення ефективності роботи та якісних показників).

## Список літератури

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254 к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg>
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
4. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ukrlegprom.org.ua/ua/golovni\\_podiii/tekst\\_generalnoii\\_ugodi.html](http://ukrlegprom.org.ua/ua/golovni_podiii/tekst_generalnoii_ugodi.html)
5. Галузева угода, укладена між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011–2013 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minagro.kiev.ua/page/?11442>

*А. Сафарова*

### **Нормативно-правовое обеспечение расчетов по оплате труда на хлебопекарных предприятиях**

Рассмотрены нормативно-правовые документы, на которых основывается организация учета расчетов по оплате труда на хлебопекарных предприятиях

*A. Safarova*

### **Is standard-legal maintenance of calculations on payment at the baking enterprises**

Are considered legal documents on which the organization account settlement on pay for bakeries.  
Keywords: wages, collective bargaining, labor contract, the hourly wage system, piecework remuneration system

Одержано 05.10.11

## УДК 330.331.101

**Н.В. Стежко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Світовий досвід формування та розвитку людського капіталу

Досліджено особливості формування людського капіталу в країнах ЄС та США. Визначено найбільш дієві напрями, інструменти та методи соціальної політики, які забезпечують ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку.  
**людський капітал, бідність, економічна безпека, освіта, безпека здоров'я**

**Постановка проблеми.** Наявність значних соціально-економічних проблем в Україні та її регіонах, які тривалий час накопичувалися та не вирішувалися, або вирішувалися надто повільно, створює суттєві загрози для розвитку людського капіталу. Це вимагає активізації соціальної політики держави у сфері формування людського капіталу та суттєвого підвищення її ефективності. При цьому доцільно залучити досвід розвинених країн у вирішенні соціальних проблем, таких як зниження

## Список літератури

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254 к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg>
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
4. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ukrlegprom.org.ua/ua/golovni\\_podiii/tekst\\_generalnoii\\_ugodi.html](http://ukrlegprom.org.ua/ua/golovni_podiii/tekst_generalnoii_ugodi.html)
5. Галузева угода, укладена між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011–2013 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minagro.kiev.ua/page/?11442>

*А. Сафарова*

### **Нормативно-правовое обеспечение расчетов по оплате труда на хлебопекарных предприятиях**

Рассмотрены нормативно-правовые документы, на которых основывается организация учета расчетов по оплате труда на хлебопекарных предприятиях

*A. Safarova*

### **Is standard-legal maintenance of calculations on payment at the baking enterprises**

Are considered legal documents on which the organization account settlement on pay for bakeries.  
Keywords: wages, collective bargaining, labor contract, the hourly wage system, piecework remuneration system

Одержано 05.10.11

## УДК 330.331.101

**Н.В. Стежко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Світовий досвід формування та розвитку людського капіталу

Досліджено особливості формування людського капіталу в країнах ЄС та США. Визначено найбільш дієві напрями, інструменти та методи соціальної політики, які забезпечують ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку.  
**людський капітал, бідність, економічна безпека, освіта, безпека здоров'я**

**Постановка проблеми.** Наявність значних соціально-економічних проблем в Україні та її регіонах, які тривалий час накопичувалися та не вирішувалися, або вирішувалися надто повільно, створює суттєві загрози для розвитку людського капіталу. Це вимагає активізації соціальної політики держави у сфері формування людського капіталу та суттєвого підвищення її ефективності. При цьому доцільно залучити досвід розвинених країн у вирішенні соціальних проблем, таких як зниження



бідності, підвищення якості освіти, охорони здоров'я, стану навколишнього середовища тощо. Вивчення зарубіжного досвіду формування людського капіталу та адаптації його до умов України може бути ефективним інструментом державної соціальної політики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження проблеми людського капіталу українським вченими-економістами відносять до 90-х років минулого століття. Значний внесок у дослідження даної концепції в умовах розвитку вітчизняної економіки зробили: Д.П. Богиня [1], В.В. Близнюк [2], О.А. Грішнова [3], І.О. Джаїн [4], А.А. Колосюк [5], П.Н. Майданевич [6], Д.В. Маляр [7], Н.П. Марущак [8], Л.І. Михайлова [9], М.С. Осійчук [10], Л.К. Семів [11], Р.С. Чорний [12], які визначили соціально-економічну сутність людського капіталу, його формування в системі освіти, механізм здійснення інвестицій в людський капітал, місце людського капіталу в складі капіталу підприємства з урахуванням розширення видів його діяльності тощо. Разом з тим, недостатньо дослідженим залишається зарубіжний досвід формування та розвитку людського капіталу.

Для забезпечення в Україні сучасного рівня розвитку людського капіталу доцільно запозичити високі стандарти соціальної політики країн Європейського Союзу, США та інших розвинених країн світу. Аналіз їх досягнень у вирішенні соціальних проблем, попередження та усунення соціальних загроз та ризиків може сприяти удосконаленню соціальної політики України. Це має особливе значення в сучасних умовах – коли Україна стала на шлях євроінтеграції. Піввіковий розвиток Європейського союзу свідчить про послідовне формування соціально орієнтованої та соціально відповідальної моделі розвитку суспільства, спрямованої на досягнення високого рівня розвитку людського капіталу. Макет європейської соціальної моделі та основні напрямки соціальної політики викладені в Хартії соціальних прав працюючих 1989 р., доповнений Хартією основних прав ЄС 2000 р., а також в тексті Конституції, що була підписана у Римі в 2004 р. керівниками держав та урядів ЄС. При цьому Хартія основних прав в якості спеціальної частини включена в Конституцію Євросоюзу, де в розділі «соціальна політика» міститься зобов'язання ЄС щодо забезпечення адекватного соціального захисту своїм громадянам [13].

**Виклад основного матеріалу.** Однією із найважливіших проблем для України, в сфері формування та розвитку людського капіталу, є *бідність*, яка пов'язана з економічною безпекою людини. Згідно стратегічних орієнтирів держави та прийнятих Цілях Розвитку Тисячоліття вона має бути вирішена до 2015 р. Однак дослідження цієї проблеми свідчать, що рівень бідності за національною межею бідності (75% медіанного доходу) практично не змінюється і близько 27% населення щорічно знаходяться за цією межею [14, с. 64]. Проблема бідності є актуальною і для розвинених країн світу, в тому числі для ЄС. В якісному відношенні бідність в розвинених країнах викликає стурбованість суспільства, тому що особливістю бідності в цих країнах є зміни в морально-психологічному стані, виникнення особливої субкультури бідності, її відстороненість від суспільства. В 2002 р. на саміті ЄС в м. Ніца всі країни-члени ЄС виразили готовність знизити в себе рівень бідності і соціальної ізоляції до 2010 р. Особливу стурбованість викликають в розвинених країнах діти, які ростуть в бідності, оскільки вони позбавлені рівних можливостей стати повноправними членами майбутнього суспільства [15].

Стандартним показником рівня бідності є кількість людей, доход яких є нижчим заданого порогу (межі) бідності. Межа бідності береться як частка (в %) від середньо-медіанного кінцевого особистого доходу в розрахунку або на душу населення, або на сім'ю. Ця частка може бути різною, але як правило, межа бідності визначається як 50%

від середнього доходу. Важливим аспектом при цьому стає не лише постійне відстеження стану бідності на національному рівні, а і порівняння зі станом в інших розвинених країнах.

Основа для розробки пріоритетів у вирішенні поставленої задачі була закладена в фундаментальному дослідженні, проведеному в Відділі соціальної політики Директорату зайнятості і праці Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), яка була створена в 60-х роках як об'єднання промислово розвинених країн. Дані для цього дослідження збирались експертами на основі переписів і опитувань по всіх країнах за єдиною методологією і були приведені до максимально можливої співставності. Результати цього дослідження не лише відображають широкомасштабну картину нерівності і бідності в багатій частині світу, але і показують корегуючу роль держави.

За рівнем відносної бідності (на кінець ХХ століття) розвинені країни можна умовно віднести до трьох підгруп. Найнижчий рівень бідності – 5-7% – характерний для Австрії, Голландії, Данії, Норвегії, Фінляндії, Швеції. До країн з середнім рівнем бідності – 8-10% від всього населення – можна віднести Австралію, Бельгію, Великобританію, Німеччину, Ірландію, Канаду. Найвищий рівень бідності – 14% і вище, що перевищує середній за всіма країнами, – відмічався в Греції, Італії та США [15].

Стратегія боротьби з бідністю у більшості країн змінювалася в залежності від економічної ситуації та розуміння найбільш важливих чинників економічного зростання і підвищення добробуту населення. Якщо у 1950-60-ті роки ХХ ст. акцент робився на інвестиції в фізичний капітал, у 1970-ті роки – на формування людського капіталу, то у 1980-х роках він переміщується у площину управління. Основний наголос був зроблений на удосконаленні економічного управління і підвищенні ролі ринкових сил. У «Доповіді Всесвітнього банку про світовий розвиток 1990 р.: Бідність» була запропонована стратегія, яка складається з двох елементів: сприяння економічному зростанню, заснованому на інтенсивному використанні робочої сили, за допомогою симулювання більшої економічної відкритості і здійснення інвестицій; забезпечення базових послуг бідним в області охорони здоров'я.

У 1990-ті роки на передній план були висунуті аспекти відповідних інститутів управління, так само як і проблеми уразливості на місцевому і національному рівнях. В остаточному підсумку на початку ХХІ ст. для формування стратегії ефективної боротьби з бідністю набули розвитку усі раніше запропоновані стратегії, підкріплені отриманими даними і досвідом останнього десятиліття, які при цьому враховували зміни глобальних умов. Зараз стратегія боротьби з бідністю передбачає три напрямки: створення економічних можливостей, розширення прав і можливостей для бідних прошарків населення, у тому числі у відношенні зайнятості, підвищення матеріальної безпеки [16, с. 4-5].

Під створенням економічних можливостей розуміється можливості здобути відповідну кваліфікацію, працевлаштування та отримання гідної заробітної плати, що є базовими засадами боротьби з бідністю. Саме праця має стати основним засобом боротьби з бідністю, на що наголошує МОП [17].

Серед пріоритетів ЄС в області соціальної політики вже довгі роки *провідне місце належить зайнятості*. Ця проблема розглядається в даний час як ключова для майбутньої інтегрованої Європи. При цьому враховуються наступні фактори: реалізація в сфері праці можливостей людини; вплив зайнятості на всі сторони життя суспільства (у тому числі і політичну); інтереси всіх категорій дорослого населення задовольняються тільки за допомогою зайнятості (незалежно від віку, статі, професії,

рівня кваліфікації й ін.); зайнятість – це основа розвитку економічної демократії і демократії взагалі; ступінь рішення проблеми зайнятості визначає потенціал суспільства і його перспективи.

Забезпечення високого рівня зайнятості та скорочення безробіття досягається шляхом створення нових робочих місць, широкого використання гнучких форм зайнятості та удосконалення інформаційно-організаційного механізму інфраструктури ринку праці. Створення нових робочих місць в країнах ЄС відбувалося паралельно зі структурної перебудовою. Впровадження нових технологій та розвиток сфери послуг забезпечував створення сучасних робочих місць, що відповідали потребам висококваліфікованої робочої сили. Уряди країн-членів ЄС стимулюють створення нових робочих місць шляхом проведення стабільної податково-бюджетної і грошово-кредитної політики, забезпечення стабільних інвестиційних режимів, здорових фінансових систем, зрозумілого і прозорого підприємницького середовища, верховенства закону, боротьби з корупцією. Окрім цього реалізується низка соціальних програм, спрямованих на забезпечення зайнятості соціально-уразливих груп населення (жінок з дітьми, молоді, інвалідів, осіб похилого віку, осіб зі слабким здоров'ям та інших).

Першою реакцією західноєвропейських урядів на різке зростання безробіття на початку 80-х років став курс на створення нових робочих місць шляхом розвитку спеціальних економічних і соціальних програм, орієнтованих на найбільш страждаючі від безробіття групи. Ці проекти були покликані допомогти в працевлаштуванні тим, чия кваліфікація могла бути затребувана ринком праці, а інших навчити дефіцитним у даному регіоні професіям, щоб скоротити по можливості кількість людей, що переходять у розряд безробітних. Досить успішним прикладом такої діяльності можна назвати реалізацію програм молодіжної зайнятості. У результаті дії спеціальних програм («Леонардо да Вінчі», «Сократ», «Молодь для Європи» і ін.) вдалося помітно знизити рівень молодіжного безробіття [18, с. 17].

Іншими напрямками забезпечення високого рівня зайнятості був перехід до гнучких форм працевлаштування та широке застосування гнучких варіантів трудових угод на державних та приватних підприємствах. До гнучких форм зайнятості відносяться часткова та тимчасова зайнятість, зайнятість з гнучким графіком роботи, розподіл робочого місця, надомна робота, які є досить поширеними в країнах ЄС. Частково зайняті в ЄС складають майже 17% працюючих, а тимчасово зайняті – 15%. При чому серед 15-19-літніх працівників рівень тимчасово зайнятих досягає 48% серед жінок і 55,5% серед чоловіків [18, с. 9].

Попередження та усунення ризику безробіття і забезпечення високої зайнятості вимагає удосконалення інфраструктури ринку праці та розвиток організаційних форм сприяння зайнятості. В країнах ЄС була створена Європейська служба зайнятості та сформована розгалужена сітка консультаційних служб, що допомагали безробітним у пошуку вакансій. Програма EURES (Європейська служба зайнятості) розпочалася в 1994 р. Тим самим у Євросоюзі був створений ефективний механізм обміну інформацією про попит та пропозицію на ринку праці, умови життя і роботи. Крім того, метою мережі EURES була систематизація даних про передбачуваних і заповнених з її допомогою вакансіях і розвиток транснаціонального співробітництва між державними службами зайнятості.

Європейська служба зайнятості, відповідно до регламенту № 2434/92 була визначена як агентство по зайнятості на європейському рівні, що займається інформацією, консультаціями і розміщенням осіб, які мають необхідність у роботі, і як орган, зобов'язаний оперативно розглядати будь-яке питання, пов'язане із зайнятістю в

Європі. За її допомогою 400 єврорадників надає інформацію та консультації як особам, що шукають роботу, так і роботодавцям, що допомагає процесу працевлаштування безробітних та кращому забезпеченню робочою силою підприємств.

В США з метою забезпечення більшої відповідності професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів потребам ринку праці та зниження безробіття регулярно здійснюються прогнози професійно-кваліфікаційної структури зайнятих. Вони є важливою інформацією для навчальних закладів, що здійснюють підготовку кадрів та для державних органів управління у соціально-трудої сфері.

Подолання бідності можливе лише при умові *високої вартості робочої сили* та відповідної заробітної плати, яка забезпечує гідний рівень життя працюючому населенню. Європейським комітетом з соціальних прав мінімальну зарплату (МЗП) визначено на рівні 60% середньої зарплати в країні. При цьому в розвинутих країнах вона в 2-2,5 рази перевищує прожитковий мінімум (ПМ) [19, с. 48]. Високий рівень оплати праці забезпечується високим рівнем професійної підготовки працівників, високою продуктивністю праці та ефективною її організацією. В той же час державна політика розвинених країн свідомо спрямована на встановлення високих соціальних стандартів (прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати і пенсії), що забезпечує високий рівень життя населенню та зниження ризику бідності. Однією з умов вступу Греції, Португалії, Іспанії до Євросоюзу було підвищення мінімальної зарплати до 300-500 дол. США.

У розвинених державах з ринковою економікою інститут оплати праці – завдяки встановленню високої базової ціни робочої сили (МЗП), прогресивної шкали оподаткування доходів, соціальних виплат і гарантій – є інструментом розподілу та перерозподілу національного доходу. Застосування прогресивної шкали оподаткування доходів населення та система соціальних трансфертів є важливим інструментом зниження рівня бідності. До кінця 70-х років у політиці оподаткування особистих доходів чільною була кейнсіанська теорія, що розглядала розширення платоспроможного попиту як найважливіший стимул економічної діяльності. Від податків звільнялися низькі доходи, а до середніх та особливо високих – застосувалася прогресивна шкала оподаткування (від 10-30% нижчих до 70-80% вищих ставок). У більшості розвинених країн ставка податку була встановлена на рівні 40-50%. Податок на особистий дохід у США включав 5 ставок – від 15% до 39,6% [19, с. 49].

Таким чином зниження рівня бідності та створення умов для розвитку людського капіталу в розвинених країнах досягається шляхом високого рівня зайнятості, високої вартості робочої сили та перерозподілу первинних доходів через систему оподаткування і соціальних трансфертів.

*Забезпечення доступу до якісної освіти* є однією із найважливіших умов формування людського капіталу. На сучасному етапі значно зростає потреба високої освіти робочої сили. Так, в США в 2000 р.  $\frac{1}{3}$  всіх робочих місць вимагала вищої освіти, тоді як у 80-х роках їх було лише 20% [20, с. 50]. Соціальна політика усіх розвинених країн спрямована на розвиток освітньо-професійного рівня населення.

Уряд США значні зусилля спрямовує на розвиток та підвищення якості шкільної та професійної освіти. Федеральний уряд США є важливим джерелом стратегічних ініціатив та фінансування розвитку науково-освітньої діяльності. При цьому охоплюється система шкільної, вузівської та післядипломної освіти. Основними стратегічними пріоритетами в системі управління американською освітою є: підвищення якості шкільної освіти; забезпечення широкого доступу населення до вузівської освіти; впровадження безперервної освіти впродовж життя. Федеральні органи США завжди враховували і враховують всю важливість професійної підготовки

і перепідготовки робочої сили. Всього за період 90-х років минулого століття було затверджено більше 100 різних державних програм, які проводилися під егідою Міністерства праці США [20, с. 56].

У 1998 р. був прийнятий закон «Про інвестиції в робочу силу» (Workforce Investment Act), по якому підлягала реформуванню федеральна система навчання з метою полегшення доступу до освіти різних категорій працівників. Цей Закон, що вступив в силу в 2000 р., передбачає, зокрема, забезпечення громадян необхідною інформацією для кращої орієнтації на ринку праці і для вибору найбільш відповідних для тих або інших категорій безробітних курсів професійної підготовки. Продовжує функціонувати створений ще в рамках «боротьби з бідністю» при президенті Л. Джонсоні «корпус зайнятості», який являє собою цілу систему спеціальних учбових центрів, які допомагають молоді здобувати освіту, професійну підготовку і знаходити роботу. Як і раніше продовжується діяти розроблена багато років тому програма професійної підготовки дорослих, заснована на виділенні грантів.

Підготовка фахівців всіх рівнів в США не закінчується завершенням навчання в школі або вузі, а продовжується впродовж всієї трудової діяльності, перетворюючись, по суті, в безперервний процес. Інженери, науковці, керівники кожні 3-4 роки в продовж декількох тижнів або місяців проходять курс перепідготовки. Інакше, їх знання через 10 років повністю знецінюються. Робочі перенавчаються кілька разів на протязі життя. Тому сьогодні сфера підготовки кадрів функціонує як система безперервної освіти («Life – long education»). Симулюється активізація співробітництва ВНЗ і підприємств у сфері підготовки кадрів. При цьому проявляється регіональний характер інтеграції вузів та підприємств [21, с. 90]. Однією із форм інтеграції є створення «корпоративних університетів», що відбувається шляхом включення університету у корпорацію. Перевага корпоративних університетів визначається їх тіснішим зв'язком з підприємством. З одного боку, ці університети мають можливість проводити якісніший моніторинг майбутніх фахівців, без обмежень використовуючи технології активізації професійного і особистого самовизначення. З іншого боку, освітні програми університетів наближаються до практики конкретного підприємства.

В системі освіти значна увага приділяється базовим для сучасного західного суспільства знанням, без яких людині важко реалізувати свої громадянські права, в першу чергу це – знання іноземної мови та інформаційні технології. В країнах ЄС 14% населення добре знають англійську мову. В Італії, де таких значно менше (6%) реформа освіти 2003 р. була спрямована на розширення викладання іноземної мови. Вводилися обов'язкове викладання однієї іноземної мови в початковій школі та двох – в середній школі. В університетах введено обов'язкову здачу іспиту з англійської мови для студентів усіх спеціальностей [22, с. 95-96].

Важливим значенням має підвищення освіти дорослого працездатного населення, як зайнятого так і безробітного. У країнах ЄС система освіти розвивається в різноманітних формах: навчання на підприємстві, дистанційне навчання, участь у семінарах та ін. Закон 2000 р. проголосив для італійських громадян право доступу до освіти впродовж всього життя та ввів у дію новий інструмент – цільова відпустка тривалістю 11 місяців на навчання для працівників державного і приватного сектора, що мають виробничий стаж у рамках своєї структури не менш 5 років. Створюються організаційні умови для забезпечення доступності професійної освіти впродовж життя. В Італії по всій території країни створені постійно діючі місцеві центри, які мають курси професійної підготовки, при цьому на  $\frac{2}{3}$  курсах навчаються працівники без відриву від виробництва.

У Швеції активно реалізуються програми підвищення кваліфікації або

перекваліфікації. У 1997-2002 рр. урядом Швеції було розроблено спеціальну програму, що дає можливість підвищити освіту дорослим людям (Kubskabslyftet). Програми перенавчання або підвищення кваліфікації розробляються таким чином, щоб кваліфікацію претендентів привести у відповідність з попитом на робочу силу, тобто безробітних навчають саме тим спеціальностям, за якими не вистачає працівників. Подібний поворот у політиці регулювання ринку праці одержав назву активної політики, що проводиться в життя починаючи з 1998 р. [23, с. 23-24].

В системі формування людського капіталу найважливіше місце відводиться *охороні здоров'я*, діяльність якої спрямована на збереження людського і трудового потенціалу, продовження загальної тривалості життя і підвищення його якості, збільшення періоду трудової діяльності. В країнах Європейського союзу, США та Японії ефективно діють розвинені системи охорони здоров'я, які успішно вирішують проблеми збереження та зміцнення здоров'я населення. Нині в розвинених країнах діють три системи охорони здоров'я: система обов'язкового (регулюючого) страхування, бюджетна система та система приватного страхування. Ці системи в різному сполученні мають місце практично в усіх розвинених країнах, однак переважає тенденція впровадження на державному рівні загального обов'язкового медичного страхування. Аналіз досвіду організації системи охорони здоров'я та медичного страхування в розвинених країнах дає змогу виокремити такі підходи, які можуть бути корисні і для України:

- по-перше, це поєднання різноманітних джерел фінансування охорони здоров'я. В Німеччині фінансування охорони здоров'я забезпечене на 60% внесками у фонди медичного страхування, на 10% – засобами приватного страхування, на 15% – державою і на 15% – власними коштами громадян [24];

- по-друге, досить висока участь роботодавців та найманих працівників у формуванні страхових фондів. У Німеччині фонди обов'язкового медичного страхування формуються на паритетних засадах – по 6,5% працівниками та роботодавцями. Відрахування роботодавців на соціальне страхування становить 36% фонду оплати праці, однак із них 6,5% – це відрахування із заробітної плати працівників [24];

- по-третє, організація функціонування бюджетної медицини на ринкових принципах для запобігання монополізації і забезпечення дії вільних ринкових механізмів. Наприклад, у Великобританії для Національної системи охорони здоров'я в 1985 р. були введені принципи «внутрішнього ринку», при яких відповідальність регіональних органів охорони здоров'я за медичну допомогу і безпосереднє її надання були розділені. Місцеві органи охорони здоров'я, отримавши від відповідної влади кошти, використовують їх на «покупку» послуг для своїх жителів не тільки в місцевих установах охорони здоров'я, але і розташованих в інших адміністративно-територіальних одиницях або в приватних медустановах, які конкурують між собою за пацієнтів. В умовах «внутрішнього ринку» платник стає агентом, що контролює якість медичної допомоги, захищає інтереси пацієнтів та стимулює ефективну роботу медичних установ;

- по-четверте, широкий розвиток добровільного медичного страхування. В найбільшій мірі воно має місце в США де 65% працездатного населення охоплено колективним приватним страхуванням за участю працівників і роботодавців, та ще 12% застраховані в індивідуальному порядку;

- по-п'яте, надання в рамках страхової медицини широкого спектру та високої якості медичних послуг. В Німеччині оплата захворювання за рахунок медичного страхування містить у собі: лікування у лікаря загальної практики, у лікарів-фахівців і

стоматологів, лікування і реабілітація в стаціонарі, допомогу по пологах, забезпечення ліками, засобами по догляду, надання лікарської допомоги вдома. Основною тенденцією в розвитку охорони здоров'я країн Європи є націленість на підвищення економічної ефективності та якості;

- по-шосте, гнучке пристосування системи охорони здоров'я до нових потреб та перехід до інтенсивної моделі функціонування. Медичні установи самоудосконалюються під впливом таких факторів як: зміна попиту на медичні послуги, структури медичних ресурсів, змін соціального, політичного, економічного характеру. Число лікарняних ліжок зменшується, їх використання стає більш інтенсивним, середня тривалість перебування хворого в стаціонарі скорочується, підвищується погодженість дій медичних служб між собою, відбувається перерозподіл функцій між різними організаціями і медичними службами. Система охорони здоров'я усе в більшій мірі базується на сучасних досягненнях науки та інноваціях. Особливо це стосується США, де медицина носить технологічний характер, основні зусилля спрямовані на удосконалювання медичних технологій і розробку нових лікарських засобів, в основі ж управління лежить конкуренція й економічна вигода.

Оптимальне поєднання бюджетної та страхової медицини, які базуються на таких принципах як рівність, справедливість, суспільна згода, прозорість, ефективність, громадський контроль дає змогу забезпечити рівність громадян у доступності до необхідного обсягу медичних послуг достатньо високої якості. Суспільна солідарність найбільш поширеного обов'язкового медичного страхування захищає людину від ризику непомірних витрат на лікування та втрати заробітків.

**Висновки.** Таким чином, аналіз світового досвіду вирішення соціально-економічних проблем та забезпечення умов для формування людського капіталу дає можливість визначити найбільш дієві напрями, інструменти та методи соціальної політики, спрямовані на розвиток людського капіталу, які доцільно використати в Україні.

Для *формування людського капіталу та подолання бідності* необхідно:

- проводити активну політику зайнятості шляхом підвищення конкурентоспроможності робочої сили, стимулювання населення до активного пошуку роботи та самозайнятості, розширення гнучких форм зайнятості;
- суттєво підвищити вартість робочої сили шляхом законодавчого підвищення мінімальної заробітної плати у відповідності до Європейських підходів щодо визначення її рівня, та стимулювання роботодавців до збільшення оплати праці в цілому;
- перейти до соціально справедливої системи перерозподілу доходів, спрямованої на зменшення диференціації доходів населення шляхом запровадження прогресивної шкали оподаткування доходів населення та удосконалення механізму надання соціальних трансфертів.

Для *забезпечення розвитку людського капіталу через систему освіти* необхідно:

- забезпечити утвердження на рівні як державної політики так і в масовій свідомості розуміння того, що освіта на сучасному етапі є стратегічним чинником розвитку і конкурентоспроможності, а витрати на освіту є інвестиціями в людський капітал;
- суттєво удосконалити систему управління освітою на демократичних принципах, забезпечити всьому населенню рівний доступ до якісної освіти;
- підвищити рівень фінансового забезпечення закладів освіти за рахунок державного бюджету та широкого залучення коштів роботодавців;
- розробити систему заходів, спрямованих на підвищення якості освіти,

забезпечити впровадження сучасних інформаційних і навчальних технологій;

– створити мережу навчальних закладів та систему навчальних програм, які б забезпечували можливість здобуття освіти дорослому населенню впродовж всього життя.

Для забезпечення *безпеки здоров'я людини* необхідно: удосконалити систему бюджетного медичного обслуговування на основі ринкових принципів конкуренції; сформуванати комплексну систему медичного страхування, яка б поєднувала обов'язкове та добровільне страхування; забезпечити перехід вітчизняних медичних закладів до методів інтенсивної терапії та широкої профілактичної роботи.

## Список літератури

1. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навчальний посібник. – К.: Знання-Прес, 2000.– 313 с.
2. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку // Економіка і прогнозування.- 2005.-№2.-С.64-74
3. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К: Знання, 2001.– 254 с.
4. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монографія. – Сумы: ИТД “Университетская книга”, 2002. – 250 с.
5. Колосюк А.А. Некоторые теоретические аспекты формирования человеческого капитала // Проблемы теории и методологии бухгалтерского учета, контроля и анализа. Международный сборник научных трудов. Выпуск 2(8). – 2007. – С. 91-97.
6. Майданевич П.Н., Колосюк А.А. Особенности отражения информации о человеческом капитале в учетной системе предприятия // Міжнародний збірник наукових праць. – 2008. – № 10. – С. 192-197.
7. Малаяр Д.В. Моделирование человеческого капитала: системно-синергетический подход // Технічний прогрес та ефективність виробництва: Вісник Національного університету “Харківський політехнічний інститут”. Збірка наукових праць. Випуск 24. – Харків: НТУ “ХПИ”, 2001. – 216 с. – С. 56-59.
8. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14\\_maruschak%20n.p.doc.htm](http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p.doc.htm). – Назва з титул. екрану
9. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
10. Осійчук М.С. Людський капітал: критерії оцінки й індикатори економіки знань / М.С. Осійчук // Фінанси України. — 2008. — № 7. — С. 28-33.
11. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір: Монографія. – Львів: ІРД НАН України, 2004. – 392с.
12. Чорний Р.С. Еволюція теоретико-методологічних поглядів у вивченні сутності людського капіталу / Р.С. Чорний // Вісник національного університету водного господарства та природокористування / Економіка. – 2008. — № 4 (44). — С. 496-500.
13. *Braite etablissaut un Constitution pour l'Europe.* Luxembourg, 2005.
14. Архангельський Ю., Радзівський О., Алексеев А. Бідність, податки та економічне зростання // Економіка України. – 2006.- №5. – С. 63-71.
15. Степанова М.П. Роль государства в преодолении бедности в развитых странах // Труд за рубежом. — 2006. — №3. — С. 38-59.
16. Соболевская А.А., Попов А.К. Основные пути борьбы с бедностью // Труд за рубежом. – 2004. – №4. – С. 3-29.
17. Труд как средство борьбы с бедностью: Доклад Генерального директора МОТ // Международная конференция труда. (91-я сессия.) – Женева, 2003.
18. Каргалова М.В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века (опыт стран Европейского союза) // Труд за рубежом. – 2003. – №1. – С. 3-19.
19. Кисільова Т. Європейські критерії та українські реалії // Соціальний захист. – 2006 . -№ 7. - С.48-49.
20. Шлихтер А.А. Государственные программы в сфере труда и занятости (опыт США) // Труд за рубежом. – 2004. – №3. – С. 45-65.



21. Шмидт В.Р. Молодой специалист на предприятии и в вузе опыт модернизации профессионального образования США и Австралии // Труд за рубежом. – 2002. – №3. – С. 87-100.
22. Авилова А.В. Реформа системы образования и подготовки кадров в Италии // Труд за рубежом. – 2005 – №3. – С. 90-99.
23. Антюшина Н.М. Качество человеческих ресурсов как объект управления: опыт Швеции // Труд за рубежом. – 2005. – №4. - С. 20-33.
24. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

*Н. Стежко*

**Мировой опыт формирования и развития человеческого капитала**

Исследованы особенности формирования человеческого капитала в странах ЕС и США. Определены наиболее действенные направления, инструменты и методы социальной политики, обеспечивающей эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

*N. Stezhko*

**The world experience of formation and development of human capital assets**

The features of formation of human capital assets in the EU countries and the USA are researched. The paper also defines the most effective courses, instruments and methods of social policy, which provide efficient and rational functioning of human capital assets as a productive factor of development.

Одержано 13.10.11

**УДК 331.101.262:330.342.146**

**М.О. Сухомлин, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Теоретичні та методологічні підходи до визначення безпеки людського розвитку

Досліджено теоретичні основи категорії безпека людського розвитку, розглянуто її взаємозв'язок з такими складовими як ризик, загроза, небезпека, для всіх сфер людського розвитку. Розвиток теоретичних підходів до формування безпеки людського розвитку дав можливість визначити її взаємозв'язок з спорідненими напрямками безпеки, який визначає сутність і спрямованість заходів забезпечення безпеки людського розвитку.

**економічна безпека, соціальна безпека, людський розвиток, безпека людського розвитку**

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку суспільства характеризується об'єднанням і глибоким взаємопроникненням різнобічних наук, що визначає сприятливі умови для постанови і вирішення складних соціально-економічних проблем. До числа таких проблем відносяться і фундаментальні дослідження в сфері людського розвитку.

Теоретичні основи наукового підходу до аналізу людського розвитку та створення концептуальних засад, розпочалося ще на початку формування економічної науки. У роботах В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. С. Мілля, Дж. М. Кларка та інші. [1-6] зверталась увага на роль людини у суспільному прогресі. При цьому її вважали не тільки чинником виробництва, але й частиною суспільного багатства. Найбільш стисле і суттєве визначення двоякої ролі людини в системі сучасних

21. Шмидт В.Р. Молодой специалист на предприятии и в вузе опыт модернизации профессионального образования США и Австралии // Труд за рубежом. – 2002. – №3. – С. 87-100.
22. Авилова А.В. Реформа системы образования и подготовки кадров в Италии // Труд за рубежом. – 2005 – №3. – С. 90-99.
23. Антюшина Н.М. Качество человеческих ресурсов как объект управления: опыт Швеции // Труд за рубежом. – 2005. – №4. - С. 20-33.
24. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

*Н. Стежко*

**Мировой опыт формирования и развития человеческого капитала**

Исследованы особенности формирования человеческого капитала в странах ЕС и США. Определены наиболее действенные направления, инструменты и методы социальной политики, обеспечивающей эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.

*N. Stezhko*

**The world experience of formation and development of human capital assets**

The features of formation of human capital assets in the EU countries and the USA are researched. The paper also defines the most effective courses, instruments and methods of social policy, which provide efficient and rational functioning of human capital assets as a productive factor of development.

Одержано 13.10.11

**УДК 331.101.262:330.342.146**

**М.О. Сухомлин, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Теоретичні та методологічні підходи до визначення безпеки людського розвитку

Досліджено теоретичні основи категорії безпека людського розвитку, розглянуто її взаємозв'язок з такими складовими як ризик, загроза, небезпека, для всіх сфер людського розвитку. Розвиток теоретичних підходів до формування безпеки людського розвитку дав можливість визначити її взаємозв'язок з спорідненими напрямками безпеки, який визначає сутність і спрямованість заходів забезпечення безпеки людського розвитку.

**економічна безпека, соціальна безпека, людський розвиток, безпека людського розвитку**

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку суспільства характеризується об'єднанням і глибоким взаємопроникненням різнобічних наук, що визначає сприятливі умови для постанови і вирішення складних соціально-економічних проблем. До числа таких проблем відносяться і фундаментальні дослідження в сфері людського розвитку.

Теоретичні основи наукового підходу до аналізу людського розвитку та створення концептуальних засад, розпочалося ще на початку формування економічної науки. У роботах В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркс, Дж. С. Мілля, Дж. М. Кларка та інші. [1-6] зверталась увага на роль людини у суспільному прогресі. При цьому її вважали не тільки чинником виробництва, але й частиною суспільного багатства. Найбільш стисло і суттєво визначення двоякої ролі людини в системі сучасних

економічних відносин зробив відомий англійський класик економічної теорії А. Маршалл. На його думку, «вироблення багатства – це лише засіб підтримки життя людини, для задоволення її потреб та розвитку її сил – фізичних, розумових і моральних. Однак сама ж людина – головний засіб виробництва цього багатства, і вона ж є кінцевою метою багатства» [7, с. 246].

Динамічний розвиток ХХ ст. на основі науково-технічного прогресу привернув ще більшу увагу до людини. Було визначено, що освітній, інтелектуальний, творчий потенціал людини виступає не тільки могутнім чинником економічного зростання, але й джерелом доходів населення, підприємств, держави. В середині 50-х років ХХ ст. розроблена концепція людського капіталу, засновниками якої були американські вчені Т. Шульц та Г. Бекер [8]. Визначення людського капіталу, як головної складової суспільного капіталу поставило завдання забезпечення розвитку людини і на цій основі нагромадження та приумноження суспільного капіталу.

В 90-ті роки здобула визначення концепція розвитку людського потенціалу. Термін «людський розвиток» було введено в широкий вжиток міжнародною організацією United Nations Development Programm – Програма розвитку ООН (ПРООН) в 1990 р. Починаючи з 1990 р. ПРООН видає щорічні доповіді, присвячені різним аспектам людського розвитку, розробляє нові концепції і підходи [9, с. 135]. В доповіді ПРООН 1999 р. підкреслювалось, що головною метою завжди було забезпечення того, що розвиток повинен слугувати інтересам людини і розширенню її можливостей як учасника процесу розвитку [10]. Саме на основі теорії людського розвитку відбувається зміщення акцентів з темпів економічного зростання, з розвитку матеріального виробництва на соціальне «виробництво», гуманізацію суспільства, впровадження людських вимірів у визначені результативності економічних процесів.

Згідно концепції ПРООН, розвиток людини – це процес розширення свободи вибору. При цьому підкреслюється, що кількість варіантів вибору може бути нескінченною. Але на всіх рівнях розвитку три найбільш важливих варіанти зводяться до можливостей вибрати довге і здорове життя, набути знання і мати доступ до ресурсів, необхідних для підтримки достойного рівня життя. Якщо ці важливі варіанти вибору відсутні, недоступними є багато інших можливостей [11, с. 133]. Разом з тим концепція людського розвитку не обмежується тільки цими аспектами, вона також розглядає інші можливості та умови розвинути потенціал людини: забезпечення їх прав і свобод, творчості і праці, соціального захисту тощо.

Концепція розвитку людини альтернативна точці зору, що пов'язує розвиток з економічним зростанням. Економічне зростання і зростання обсягу споживання розглядається не як самоціль, а як засіб досягнення мети в сфері розвитку людини [12].

Людський розвиток можна розглядати на декількох рівнях: особистісному – розвиток окремого індивіда; національному – розвиток народу, нації окремих країн; регіональному – розвиток людської спільноти певного регіону. Доповіді ПРООН присвячені аналізу людського розвитку окремих країн світу, тобто здійснюється його аналіз на національному рівні. На сучасному етапі в окремих країнах успішно здійснюється аналіз людського розвитку регіонів. В Україні його здійснює Інститут Демографії та соціальних досліджень спільно з Держкомстатом України [13]. Особистісний рівень людського розвитку досліджений поки що в меншій мірі і перепорою в цьому є відсутність відповідної інформаційної бази. Статистичні органи надають агреговані статистичні показники, які відповідають національному або регіональному рівню, тому вони менш придатні для оцінки розвитку особистості. Зростання кількості соціологічних досліджень дає змогу приділити більше уваги особистісному рівню людського розвитку.

Отже, людський розвиток вимагає всебічного підходу до забезпечення кожної людини хоча б мінімального рівня безпеки в усіх сферах життя. В той же час техніко-економічний прогрес не тільки створює сприятливі умови для людського розвитку, але продукує ризики та загрози, кількість яких зростає під впливом негативних проявів інших соціально-економічних, суспільно-політичних процесів. Особливої гостроти проблеми людського розвитку, забезпечення його безпеки набули в останні роки через трансформаційні та глобалізаційні процеси.

В Україні дослідженням людського розвитку почали займатися у другій половині 90-х років ХХ ст. Нині цим напрямком займається значне коло науковців, серед яких значний внесок в розробку проблематики людського розвитку внесли Е. Лібанова, О. Власюк, Н. Власенко, С. Пірожков, В. Куценко, В. Удовиченко, О. Стефанишин, Л. Семів, В. Лич, І. Новак, С. Лисенко, Л. Безтелесна, В. Семеніхін, І. Калачова, І. Каленюк та ряд інших вчених [14-24]. Ними було поглиблено та збагачено визначення змісту людського розвитку. Науковий колектив Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України під керівництвом Е. Лібанової в своїх комплексних дослідженнях обґрунтували складові людського розвитку та показники, що їх характеризують. Вони аналізують стан, умови та проблеми людського розвитку в Україні, можливості і напрями соціальних інвестицій [25-27]. Українськими науковцями також зроблено значний внесок в удосконалення методики вимірювання людського розвитку, яка застосовується для оцінки людського розвитку регіонів України [13, 28].

Разом з тим в наукових працях поки що мало уваги приділяється проблемам безпеки людського розвитку. В той же час безпека людини є необхідною умовою людського розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Безпека людського розвитку (БЛР) досить близько пов'язана з *соціальною безпекою* проблеми якої досліджували такі відомі вчені як В.М. Паламарчук, О.Ф. Новікова, О.Г. Білорус, І.В. Калачова [15, 29-31] та економічною безпекою, яка досліджувалась багатьма вченими, в тому числі Л. Семів – в контексті розвитку людського потенціалу [23].

В.М. Паламарчук під соціальною безпекою визначав недопущення умов які б привели до неприйнятної зниження рівня життя основних верств населення і окремих соціальних груп, що обумовлює соціальну деградацію, а також забезпечення умов збереження соціальної перспективи для всіх верств населення [31].

О.Ф. Новікова здійснила комплексне дослідження соціальної безпеки, визначивши її сутність, зміст, рівні та чинники, що її визначають. За її визначенням, соціальна безпека – це стан захищеності соціальних інтересів особи і суспільства від впливаючих на них загроз національній безпеці. Вона вказує, що це поняття потребує визначеності соціальних інтересів, соціальних загроз, загроз національній безпеці, які дають соціальні наслідки, а також соціальної безпеки особи, суспільства, держави, соціальних гарантій, соціального захисту [30, с. 27]. При цьому вона близько підійшла до розуміння безпеки розвитку людини, шляхом визначення безпеки особи. Безпека особи – це стан захищеності від загроз і небезпек для життя і здоров'я, майна, прав, гарантій та свободи людини, її здатність до самозахисту. За її думкою безпека особи складається з двох частин – зовнішньої і внутрішньої. Зовнішня обумовлена націленістю держави і суспільства на задоволення інтересів і потреб особи та захист від потенційних та реальних загроз і небезпек. Внутрішня – це власні здібності особи щодо попередження та уникнення загроз, які перешкоджають її нормальній життєдіяльності та розвитку [30, с. 38-39]. Вона також відмічає, що проблеми безпеки особи потребують подальшого дослідження.

О.Г. Білорус проблеми соціальної безпеки досліджує з позиції глобалізації. Відзначаючи наявність низки загроз соціальному розвитку, які виникають в умовах глобалізації, він підкреслює, що соціальна безпека – це створення умов для людського розвитку в умовах глобалізації [29, с. 24].

Слід відмітити, що дослідники соціальної безпеки чітко не визначили основних її елементів та напрямків. Аналізуючи проблеми соціальної безпеки науковці розглядають різноманітні сторони соціально-економічного життя, соціально-трудова відносини, умови праці, соціальний захист, соціальну політику в цілому. При цьому вони аналізують загрози, які виникають у соціальній сфері та обґрунтовують шляхи і заходи, що їх попереджують або забезпечують зниження загроз і їх ліквідацію.

Ще один напрям дослідження вітчизняних вчених, який має безпосереднє відношення до безпеки людського розвитку, пов'язаний з *безпекою життєдіяльності* людини. Цей далеко не новий науковий напрям досліджує можливості безпечного існування людини. Традиційно під безпекою життєдіяльності розуміється система базових знань, відносин та механізмів із забезпечення безпечних умов існування людини у природному, соціальному і техногенному середовищах, а також організаційних і технічних заходів і засобів на рівні окремої особи (колективу, держави), спрямованих на запобігання або мінімізацію загроз її життю та здоров'ю в усіх сферах діяльності [32, с. 7]. Більшість фахівців із безпеки життєдіяльності людини відносять до неї охорону навколишнього природного середовища; охорону здоров'я населення; безпеку санітарно-епідеміологічну, пожежну, транспортну, радіаційну, біологічну, охорону праці [32-35]. Більш широка точка зору на безпеку життєдіяльності людини обґрунтована І.М. Миценко у монографії «Безпека життєдіяльності: організаційно-економічні та соціальні аспекти управління» [36]. На основі комплексного дослідження він до цієї системи включив такі напрямки: 1) охорона праці на виробництві; 2) профілактика травматизму невиробничого характеру; 3) безпека життєдіяльності в сфері екології та природокористування; 4) безпека життєдіяльності в продовольчій сфері; 5) безпека життєдіяльності в соціально-трудова сфері: рівень життя та соціальний захист населення; охорона та збереження здоров'я населення; демографічний розвиток та зайнятість населення; 6) безпека життєдіяльності в надзвичайних ситуаціях [36, с. 57]. Такий підхід в більшій мірі відповідає безпеці розвитку людини.

Отже в Україні безпека людського розвитку досліджувалася в рамках таких наукових напрямків як соціальна безпека та безпека життєдіяльності людини. Певні дослідження проблем безпеки людського розвитку здійснено в Україні Л. Семів, О. Білорусом та М. Масловою-Лисичкіною [23, 29]. В Росії напрацювання у цьому напрямку здійснили З. Бактимірова [9], Ю. Воробйов, Г. Малинецький, Н. Махутов [33]. Однак відокремлені дослідження безпеки людського розвитку поки що відсутні, тому комплексне дослідження цього явища є актуальним завданням.

Формування та забезпечення безпеки людського розвитку (БЛР) в Україні неможливе без глибокого дослідження фундаментальних проблем, які пов'язані з цією сферою: загроз, умов та чинників безпеки, механізму її досягнення. Методологічною основою дослідження безпеки людського розвитку є розробки ПРООН. Основні засади концепції безпеки людського розвитку викладені в доповіді ПРООН про розвиток людини за 1994 р. Вони в більшій мірі стосуються особистісного рівня безпеки людського розвитку, оскільки мова йде про безпеку людини. Концепція виділяє сім основних аспектів безпеки людини [9, с. 136-137]:

– економічна безпека трактується як забезпеченість доходом, достатнім для задоволення нагальних потреб;

– продовольча безпека полягає у доступності основних продуктів харчування, що припускає наявність їхньої достатньої кількості і вільного доступу до них, достатню купівельну спроможність населення;

– екологічна безпека – це свобода та захист від загроз екологічного забруднення, насамперед, наявність чистого повітря, води; можливість придбання екологічно безпечної їжі; можливість проживання в умовах, які не мають небезпеки для здоров'я з погляду екології (житло, умови праці та ін.); захищеність від екологічних катастроф;

– безпека для здоров'я – це захищеність людини від ризиків захворювання, тобто можливість жити в безпечному для здоров'я навколишньому середовищі; доступність ефективного медичного обслуговування;

– особиста безпека – це свобода і захист людини від загроз насильства;

– політична безпека – це можливість жити в суспільстві, що визнає основні права людини;

– суспільна і культурна безпека означає захищеність культурного різноманіття і захист суспільного розвитку від деструктивних тенденцій.

Разом з тим необхідно розглядати ще один важливий аспект безпеки людини – безпеку освітньо-культурного розвитку, яка проявляється у доступності до якісної освіти, можливостях інтелектуального та культурного розвитку. Це сприяє розвитку якісних характеристик людини. В умовах переходу до економіки знань, освітній, інтелектуальний, культурний рівень людини мають найбільш вагоме значення як для можливостей забезпечення її добробуту, високого соціального статусу та соціального задоволення, так і для можливостей економічного зростання і конкурентоспроможність країни.

Дослідники проблем безпечного розвитку людини відмічають, що вкладення ресурсів у забезпечення освіти, здоров'я, харчування і матеріального добробуту є ключовим елементом розвитку людини. Розвиток людини означає гарантоване дотримання її прав як громадянина демократичного суспільства, який може брати участь у прийнятті рішень, як представника меншин, що має право сповідувати власні релігійні переконання і додержуватись своїх звичаїв; як економічного суб'єкта, здатного реалізовувати комерційні ініціативи (в результаті сприятливого для бізнесу економічного середовища); як споживача, що має доступ до інформації щодо шкідливих продуктів і неадекватних послуг і який захищений від цього. Розвиток людини містить в собі також забезпечення права на безпеку особи і безпечне навколишнє середовище [29, с. 29].

Безпека людини лежить в основі безпеки людського розвитку, разом з тим вона її не вичерпує. Зміст БЛР на національному та регіональному рівнях значно ширший, адже мова йде про збереження та створення нормальних умов відтворення всього народонаселення країни, регіону. Загрози нормальному відтворенню народонаселення можуть виникнути внаслідок негативних демографічних процесів, пов'язаних з народжуваністю (низький рівень народжуваності, високий рівень мертвонароджуваних та смертності немовлят, абортів тощо). Такі загрози можуть виникнути також внаслідок міграційних процесів коли з країни (регіону) виїжджають найбільш активні, високоосвічені талановиті члени суспільства внаслідок чого виникає від'ємне сальдо міграції). Тому безпека людського розвитку країни, регіонів має розглядатися з урахуванням наступних складових безпеки (рис. 1.).

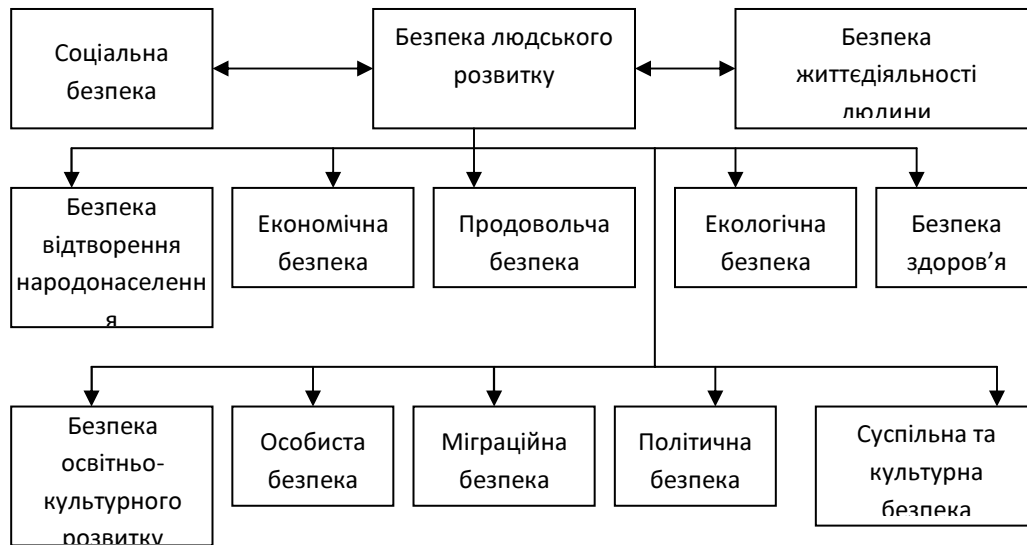


Рисунок 1 - Безпека людського розвитку та її взаємозв'язок зі спорідненими напрямками безпеки

Отже, безпека людського розвитку є багатоаспектним явищем і потребує комплексного дослідження. Рівень безпеки людини в тій чи іншій країні визначається низкою внутрішніх та зовнішніх чинників.

Правові засади БЛР визначаються змістом статей Конституції України, інших законодавчих актів України. Згідно Конституції людина, її життя і здоров'я, гідність і недоторканість, право на працю, освіту, належні, безпечні і здорові умови праці визначаються в Україні найвищою соціальною цінністю [38, с. 10-16]. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, яка відповідає перед людиною за цю діяльність, а забезпечення прав і свобод людини є головним її обов'язком. В Законі України «Про основи національної безпеки України» [56] національна безпека визначається як захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства та держави за якої забезпечується сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам.

**Висновки.** Аналіз проведених досліджень та узагальнень став підґрунтям визначення нового методологічного терміну: «Безпека людського розвитку – це гарантована Конституцією країни забезпеченість матеріальних, соціальних потреб та духовних цінностей людини, умов її всестороннього фізичного, інтелектуального, культурного розвитку, захищеність її від внутрішніх і зовнішніх загроз, що формує безпечні умови життєдіяльності в усіх сферах».

Підтверджуючи думку Лібанової Е.М. [13, с. 12], що людський розвиток вимагає забезпечення для кожної людини хоча б мінімального рівня безпеки у всіх сферах життя, можна вважати, що безпека є основою задоволення прагнень і бажань людини досягти стабільного й безпечного стану в своїй діяльності. В першу чергу це стосується потреб у захисті таких сфер як: здоров'я, освіта, рівень життя, подолання бідності.

Безпека людського розвитку – це соціально-економічне явище, яке характеризується такими рисами: універсальність – безпека притаманна кожній людині оскільки забезпечує процес її розвитку; взаємозалежність складових – безпека стосується не тільки окремої людини, а й суспільства в національному та загальносвітовому масштабі; підконтрольність розвитку подій – завчасне виявлення та усунення небезпек.

Оскільки безпека розглядається як загальне поняття, її можна конкретизувати за сферами людського розвитку: за конкретними об'єктами безпеки (людина, населення

держави, регіону); за складовими безпеки, кожне з яких може бути об'єктом соціально-економічного аналізу, оцінки, моделювання та управління на тому чи іншому рівні.

## Список літератури

1. Кларк Дж. Б. Распределение богатства. — М.: Экономика, 1992. — 194 с.
2. Маркс К. Капитал. Критика политической экономики. Т. I. — М.: Политиздат, 1973. — 907 с.
3. Миль Дж. С. Основы политической экономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии. Т. 1: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1980. — 496 с.
4. Петти В., Рикардо Д., Смит А. Антология экономической классики. У 2 т. Т. 1. — М.: Эконом. Ключ, 1995. — 476с.
5. Петти В. Экономические и статистические работы. Пер. с фр. М.: Соц. издат., 1940.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М., 1962. — С. 684.
7. Маршалл А. Принципы политической экономии. Т. 1: Пер. с англ. — М.: Изд. Групп. «Прогресс», 1993. — 416с.
8. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход: Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост., науч. рец., послесл. Р.И. Капелюшников; Предисл. М.И. Левин. — М.: ГУВШЭ, 2003. — 672 с.
9. Бактимирова З.З. Безопасность в концепции развития человека // Общественные науки и современность. — 2002. — №6. — С. 135-142.
10. ПРООН: Доклад о развитии человека за 1999 г. — Нью-Йорк, 1999.
11. Человеческий потенциал (из «Доклада о развитии человека за 1995 год»). Уровень развития человеческого потенциала // Общество и экономика. — 1996. — №5 — С. 133-171.
12. ПРООН: Доклад о развитии человека за 1998 г. — Нью-Йорк, 1998.
13. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан: Монографія / Лібанова Е.М., 14. Власенко Н.С., Власюк О.С. та ін. — К.: Рада з вивчення продуктивних сил України НАНУ, 2002. — 123 с., С. 31
14. Безтелесна Л.І. Формування системи оцінки якості вищої освіти в цілях людського розвитку // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.1. Сучасні технології управління людськими ресурсами. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 34-43.
15. Калачова І.В. Показники людського розвитку як інструмент оцінки ефективності соціально-економічної політики // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство: Сб. наук. тр. — Донецьк, 2006. — Т.1. — С. 78-85.
16. Каленюк І. К вопросу об образовательном потенциале страны // Экономика Украины, 2001. — №11. — С. 70-77.
17. Куценко В., Удовиченко В. Індекс людського розвитку: виміри його основних параметрів та шляхи їх підвищення // Економіка України. — 1997. - № 1. — С. 19-29.
18. Лисенко С.М. Індекс людського розвитку: політекономічний аспект: Автореферат дис.... канд. екон. наук. — Донецьк: Донецький національний університет, 2001. — 19с.
19. Лич В.С. Концепція людського розвитку в процесі еволюції економічного мислення // Формування ринкових відносин в Україні. — 2005. - №12(55). — С. 147-151.
20. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій: Монографія / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України, 2006. — 355с.
21. Новак І.М. Сучасні тенденції інвестування людського розвитку // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць: Спец. вип.: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Демократичний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики». — Т.2: Демографічні аспекти регулювання та відтворення трудового потенціалу — К.: КНЕУ, 2005. — С. 205 -212.
22. Семеніхін В.О. Міжнародна співпраця та людський розвиток в Україні // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство: Сб. наук. тр. В 3 т. — Т.1. — Донецьк, 2006 — С. 183-190.
23. Семів Л.К. Соціально-економічні пріоритети економічної безпеки у контексті розвитку людського потенціалу // Економіка промисловості. — 2003. — №. 1(19). — С. 195-203.
24. Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України: Монографія. — Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. — 315с.



25. Людський розвиток в Україні: 2003 рік: Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України, 2004. — 290 с.
26. Людський розвиток в Україні: 2004 рік: Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України, 2004. — 266 с.
27. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій: Монографія / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України, 2006. — 355с.
28. Методика вимірювання людського розвитку регіонів України. — К., 2001. — 32 с.
29. Білорус О., Маслова-Лисичкіна Н. Глобалізація розвитку і соціальна безпека // Віче. — 2001. — №5. — С. 22-44
30. Новікова О.Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи їх вирішення. — Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. — 460 с.
31. Паламарчук В.М. Економічні перетворення і соціальна безпека.— К.: НІСД, 1999. — 64 с. — (Сер.: „Соціологічні стратегії”. Вип. 1)
32. Гайченко В.А., Коваль Г.М. Основи безпеки життєдіяльності людини: Навчальний посібник. — К.: МАУП, 2002. — 232 с.
33. Дуднікова І.І. Безпека життєдіяльності: Навч. посібник. — 2-ге вид., доп. — К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. — 268 с.
34. Ліпкан В.А. Безпекознавство: Навч. посібник. — К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. — 208 с.
35. Логачева Л.Н., Прогнимак Е.Д. Жизнь в опасности? // Безопасность жизнедеятельности. — 2003. — №1. — С.6-8.
36. Миценко І.М. Безпека життєдіяльності: організаційно-економічні та соціальні аспекти управління. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2004. — 380 с.
37. Воробьев Ю.Л., Малинецкий Г.Г., Махутов Н.А. Управление риском и устойчивое развитие. Человеческое измерение // Общественные науки и современность. — 2000. — №6. — с. 150-158.
38. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. — К.: Вікар, 1996. — 64 с.

*М. Сухомлин*

**Теоретические и методологические подходы к определению безопасности человеческого развития**

Исследованы теоретические основы определения безопасности человеческого развития, рассмотрена ее взаимосвязь с такими составляющими, как риск, угроза, опасность, для всех аспектов человеческого развития. Развитие теоретических подходов к формированию безопасности человеческого развития дало возможность разработать определить ее взаимосвязь со смежными направлениями безопасности, которая определяет сущность и направленность мероприятий обеспечения безопасности человеческого развития.

*М. Sukhomlyn*

**The theoretical and methodological approaches towards the definition of human development safety**

The theoretical bases of the human development safety category are researched, the interrelations between its integral components - risk, threat, danger – are viewed. The development of theoretical approaches towards the creating human development safety system; is observed; that gives the opportunity to determine its connections with common safety issues defining its sense and the group of measures in terms of human development safety.

Одержано 26.10.11

УДК 339.007:355

**В.А.Кармазін, доц., О.О. Пермінова, студ.**  
*Національний технічний університет України «КПІ»*

## Маркетинг персоналу як фактор реалізації кадрової стратегії підприємства

Стаття висвітлює сучасні тенденції використання підприємствами в якості виду управлінської діяльності маркетингу персоналу, спрямованого на задоволення якісних і кількісних потреб у людських ресурсах. Проаналізовано концепції маркетингу робочої сили, що обумовлено специфікою товару та інтересами суб'єктів ринку праці. Окреслено базові принципи маркетингу персоналу, врахування яких допомагає суб'єктам господарювання в реалізації кадрової стратегії.

**кадрове забезпечення, управлінські підходи, маркетинговий інструментарій, управління людськими ресурсами**

**Постановка проблеми.** Останнім часом у роботі з персоналом переважає підприємницько-ринковий підхід, при якому праця, її умови і робочі місця розглядаються як продукти маркетингу. Сьогодні майже кожне підприємство, організація чи фірма стикаються з проблемою планування потреби і підбору персоналу, використовуючи маркетинг персоналу, який стає одним з найважливіших чинників виживання підприємств в умовах ринкової конкуренції, оскільки мінімальні вкладення і максимальне використання людських ресурсів дозволяють підприємству виграти в конкурентній боротьбі. Актуальність цього напрямку обумовлена необхідністю взаємодії між ринками робочих місць, покупців робочої сили і самої робочої сили, а також потребою внутрішньофірмового кадрового регулювання і раціональним використанням людського ресурсу.

**Аналіз останніх досліджень.** Маркетинговому підходу в управлінні персоналом особливу увагу на сучасному етапі розвитку ринку приділяють вітчизняні (В.Г. Воронова, М.Вячеславський, Є.В.Ромат) та зарубіжні (М.М.Алексєєва, О.Л.Богданова, А.Брас, Б.М.Генкін, А.Железнов, А.Я. Кібанов, С.В.Шекшин) науковці, досліджуючи даний напрям з позицій створення концептуальних основ маркетингу робочої сили, освоєння процедур і методів маркетингу в даній сфері та розробки необхідного інструментарію маркетингової діяльності.

Як науковий напрямок маркетинг персоналу виник не так давно, тому однозначного розуміння і чітких характерних рис ще не сформовано, що й актуалізує необхідність дослідження цієї проблематики в контексті розвитку сучасних підприємств.

**Мета** статті полягає в обґрунтуванні маркетингу персоналу з позиції забезпечення реалізації кадрової стратегії підприємства.

Методологічну основу становлять концептуальні теорії маркетингу робочої сили, специфічні методи оцінки і розвитку персоналу, система загальнонаукових і спеціальних методів (аналізу й синтезу при узагальненні теоретико-методологічних положень, порівняння, експертних оцінок, наукової абстракції тощо).

**Виклад основного матеріалу.** Сучасна організація зацікавлена в залученні висококваліфікованого персоналу. З цією метою поряд з функцією планування потреби в кадрах, їх забезпечення та використання здійснюється маркетинг персоналу. В основі

маркетингу персоналу лежить філософія маркетингової діяльності, об'єктами якої виступають, з одного боку, задоволення якісних і кількісних потреб організації у персоналі, а з іншого – людина як потенційний працівник. Маркетинг персоналу розглядається як вид управлінської діяльності, спрямований на задоволення якісних і кількісних потреб у персоналі організації, одна з основних функцій якого передбачає діагностику професійної придатності та ротацію кадрів, а також процедуру оцінки трудової діяльності, ділових і особистих якостей співробітників. Це певна філософія ставлення до власного персоналу (як існуючого, так і майбутнього) з боку підприємства [2].

У вузькому сенсі маркетинг персоналу є частиною постачальницького маркетингу, оскільки його основне завдання полягає в кадровому забезпеченні підприємства (особливо в період високої кон'юнктури). У ширшому плані — це активна форма соціального обмінного процесу між підприємством і ринком робочої сили. Заходи щодо маркетингу у сфері персоналу стосуються як зв'язків з ринком робочої сили, так і відносин з власними співробітниками [5].

В сучасній науці і практиці управління персоналом сформувалося кілька концепцій маркетингу робочої сили, що обумовлено специфікою товару та різними інтересами суб'єктів ринку праці.

Домінує на вітчизняному ринку праці концепція ефективного формування професійної робочої сили, відповідно до якої споживачі орієнтуються на такий товар — "персонал", який широко доступний і продається за низькими цінами.

Згідно із концепцією людського капіталу, споживачі акцентують увагу на товарі "специфічній робочій силі", який найбільшою мірою відповідає вищому рівню в технічних, експлуатаційних та якісних характеристиках, забезпечуючи тим самим найбільшу вигоду. В умовах, коли пропозиція вище за попит на робочу силу, ця концепція набуває особливої актуальності.

Концепція просування товару "персоналу" заснована на переконанні, якщо залишити споживачеві право самостійно вирішувати питання про найм працівника певного рівня і профілю підготовки, то переваги споживчого вибору залишаться незмінними. Навпаки, якщо застосувати відповідні прийоми "завоювання місця під сонцем" на ринку робочої сили тоді відповідний варіант поєднання здібності до праці з капіталом буде забезпечений.

Відповідно до цінової концепції, підвищення вартості робочої сили здатне привести до вищої практичної віддачі, покращення продуктивності праці, поліпшення психологічного клімату в колективі, оскільки працівники з високим доходом дорожать робочим місцем і не бажають його втратити через низьку продуктивність праці та порушення трудової і технологічної дисципліни.

Концепція традиційного маркетингу заснована на досягненні мети при точному визначенні потреб цільових ринків та забезпеченні їх задоволеності, у порівнянні з конкурентами, ефективнішими і продуктивнішими способами.

На відміну від попередніх, концепція соціальних переваг полягає у тому, що ринок примушує наймачів пристосовувати зарплату та інші характеристики трудової діяльності до уподобань продавця робочої сили, тому умови праці на багатьох підприємствах стають більш безпечними, а рівень доходу зростає.

В основі концепції споживчого вибору робочої сили закладено максимізуючу корисність від поєднання здібностей до праці з капіталом в умовах їх обмеженості. Розумний вибір передбачає зіставлення додаткових вигід і витрат, а також врахування смаків та уподобань споживача товару.

Суть концепції еґо-маркетингу полягає у системному підході до самореалізації особи, коли людина в умовах конкуренції повинна визначити своє положення в суспільстві за рахунок максимальної мобілізації енергії й ініціативи, природних дарувань, придбаних знань, вмінь, особистої заповзятливості та активної життєвої позиції. Тобто, це програма реалізації особи, яку може скласти для себе кожен активний член суспільства, і яка зможе мобілізувати людину на конкретні дії та послідовні кроки до поставленої мети.

Близькою до попередньої є концепція самомаркетингу, що надає програму певних дій особи, яка повинна створити максимально сприятливі умови для реалізації головного товару «робочої сили», і для цього здійснити ряд послідовних дій щодо проведення самооцінки, вивчення основних інструкцій і змісту видів роботи, точного формулювання мети пошуку, вивчення реального ринку робочих місць та оцінки його можливостей, підготовки довідки з короткою необхідною наймачу інформацією та інші дії.

Основними передумовами маркетингу персоналу можна вважати організаційну структуру управління, стан кадрового потенціалу організації, наявність вакансій у штатному розкладі, фірмовий стиль управління тощо. Проте завдяки розробкам окремих авторів можна виділити основні, відносно самостійні задачі цього напрямку, які полягають: у визначенні витрат на залучення і розвиток персоналу; виборі шляхів покриття потреб у персоналі; розповсюдженні знань про маркетинг персоналу серед керівників підприємств; участі у створенні і підтримці регіональної інформаційної мережі, що дозволяє виявити попит і пропозицію, ступінь конкуренції на ринку робочої сили та кваліфікаційні вимоги, які ставлять роботодавці [5].

В існуючих організаційних підходах до визначення складу й змісту задач маркетингу персоналу окреслюються два основні принципи:

- оптимальне використання кадрових ресурсів шляхом створення максимально сприятливих умов праці щодо підвищення її ефективності та розвитку в співробітників партнерського і лояльного відношення до фірми;

- тлумачення персонал-маркетингу в більш вузькому розумінні як особливості функції служби управління персоналом, яка спрямована на виявлення і покриття потреби підприємства в кадрових ресурсах.

Широке тлумачення маркетингу персоналу полягає у його віднесенні до одного з елементів кадрової політики організації, реалізованому через рішення комплексу задач служби управління персоналом (розробка цільової системи, планування потреби, ділова оцінка, управління кар'єрою, мотивацією і т.п.). У вузькому розумінні маркетинг персоналу припускає виділення визначеної специфічної діяльності служби управління кадрами, причому ця діяльність виокремлена від інших напрямків роботи кадрової служби.

В якості базових принципів маркетингу персоналу використовуються наступні:

- орієнтація на споживачів робочої сили - роботодавців, що передбачає виявлення їхніх груп, потенційних схильностей до придбання трудових послуг, можливостей реального найму працівників, оцінку вимог до структури необхідних спеціальностей і професій, виходячи з яких повинні бути здійснені заходи щодо підготовки відповідних категорій працівників;

- орієнтація на цілі, що висувуються суб'єктами ринкових відносин - найманими робітниками щодо формування їх кваліфікаційного і професійного складу, здатності адаптуватися до умов змінного попиту, вимоги до рівня оплати праці, умов виробництва, режиму роботи і відпочинку, психологічні переваги, мотиви поведінки і т. п.;

- орієнтація на системний підхід, де усі види діяльності (фінансування, підготовки і перепідготовки кадрів, формування і використання доходів населення, стимулювання зайнятості і сприяння працевлаштуванню, соціальної підтримки, заходів регулювання і т.п.), пов'язані з продажем послуг праці в умовах маркетингу координуються і функціонують синхронно;

- наявність системи виявлення й аналізу ринкових можливостей, доведення необхідної інформації до суб'єктів ринкових відносин та зворотного зв'язку, що забезпечує рівновагу попиту і пропозиції на ринку праці, підтримку раціональної відповідності між ними, що в результаті поліпшить координацію ресурсів;

- базовим принципом маркетингу має стати його орієнтація на довгострокову перспективу, забезпечуючи суб'єктам ринку праці можливості бути більш інформованими про кон'юнктуру ринку, основні тенденції щодо змін за рахунок регулярності проведення маркетингових досліджень, прогнозування ситуації на ринку праці і відповідного планування.

Виходячи з окреслених принципів, маркетинг на ринку праці можна розглядати як систему діяльності, що дозволяє його суб'єктам оцінювати стан ринку, тенденції його зміни і приймати обґрунтовані управлінські рішення у сфері працевлаштування, сприянні зайнятості та ефективного використання людського капіталу. Відповідно до основних завдань маркетингу включається не тільки проведення досліджень, але і доведення їх результатів до суб'єктів ринкових відносин, які можуть на їх основі здійснити економічний вибір, скорегувати свою поведінку.

Загальна методологія маркетингу персоналу базується на основних положеннях теорії «виробничого» маркетингу, а саме: виборі й аналізі джерел інформації по маркетинговій діяльності; аналізі зовнішніх і внутрішніх факторів, які визначають напрям маркетингової діяльності; розробці заходів за напрямками персонал-маркетингу; формуванні плану персонал-маркетингу та його реалізації. Джерелами інформації можуть бути: дослідження ринку робочої сили, дослідження якостей кандидатів, а також їх вимог та можливостей, вплив на суб'єктивне сприймання кандидатом переваг робочого місця в організації, проведення сегментації ринку робочої сили і вибір шляхів їх залучення, а також формування резерву потенційних кандидатів в межах організації.

Базою для розробки маркетингових заходів у галузі персоналу є інформація про зовнішні та внутрішні фактори, які впливають на забезпечення підприємств у персоналі. До зовнішніх факторів можна віднести: ситуацію на ринку праці, яка визначається загальноекономічними і демографічними процесами у регіоні, де розміщене підприємство; попит на персонал; пропозицію у галузі персоналу, що є наслідком роботи учбових закладів і вивільнення персоналу в інших організаціях; розвиток знань суспільства про особливості виготовлення продукції, яка визначає напрямки змін характеру та змісту праці, що, у свою чергу, формує вимоги до спеціальності і кваліфікації робітників; особливості пріоритетних потреб населення, які є наслідком добробуту суспільства і пануючих суспільних відносин; існуюче законодавство у галузі трудових відносин і його можливі зміни та політику, що проводиться на підприємствах по відношенню до персоналу.

Внутрішні фактори формують: місія організації та її стратегічні цілі, які можна розглядати як орієнтири при розробці політики по відношенню до персоналу; фінансові ресурси, які підприємство може витратити на здійснення маркетингових заходів; кадровий потенціал підприємства, що визначає сукупні можливості колективу підприємства за рахунок внутрішніх джерел з урахуванням підвищення кваліфікації та перекваліфікації персоналу.

В основі маркетингу персоналу закладено принципи ясності цілі, рішучості дій і терпимості до результату, тому він має бути орієнтований на залучення робітника, котрий своєю працею здатен створити споживчу вартість, яка характеризується більшою міноювою вартістю, ніж його робоча сила [1].

Підбір і оцінка робітників є важливими складовими системи управління персоналом і мають здійснюватися на наукових засадах, враховуючи особливості конкретного підприємства та його підрозділів; виходячи з професійної підготовки, виробничого досвіду та якостей робітника; шляхом поєднання різних способів, коли для висококваліфікованих робітників підбираються робочі місця зі зміною існуючого розподілу функцій, а для інших посад підбір кадрів здійснюється з урахуванням нормативних вимог робочих місць. Перелік функціональних обов'язків і трудомісткість роботи для кожного працівника визначаються на основі організаційних документів або менеджерського досвіду [8].

Кандидата на вакантну посаду оцінюють за професійно-кваліфікаційними характеристиками, обумовленими рівнем його знань, вмінь, навичок, які визначають можливості робітника; за фізичними даними, що включають здоров'я і працездатність; за психомотиваційними характеристиками, в основі яких лежать психофізіологічні особливості і найбільш сприятливі для конкретного робітника мотиваційні механізми; за специфічними особливостями, які відображають конкретні бажання роботодавця по відношенню до робітника.

Враховуючи той факт, що маркетинг персоналу є видом управлінської діяльності, йому властиві загальні функції управління: планування (встановлення мети, цілей управлінської діяльності, визначення етапів її реалізації, виконавців, ресурсів); організація (вибір структури об'єкта і суб'єкта управління, реалізація їх взаємостосунків і взаємодій); координація (регулювання, корегування, активізація дії органів управління); контроль (облік і аналіз результатів управлінської діяльності); обробка і осмислення інформації для розуміння діалектичного розвитку об'єкта управління; прогноз (можлива оцінка явищ і процесів, характерних для об'єкта управління) [1].

Одним з проявів комунікаційної функції маркетингу персоналу є здійснення внутрішньоорганізаційних зв'язків. Головним завданням цих зв'язків стає висування на перший план неформальних відносин в організації, які формуються в рамках формальної структури. Можливими заходами щодо підтримки комунікацій в рамках виконання виробничих завдань є: формування стилю управління, який забезпечував би причетність співробітників до процесу прийняття рішень; повнота і об'єктивність оцінки персоналу; регулярні збори і бесіди із співробітниками, в процесі яких обговорюються заходи щодо управління організацією; дієва внутрішньоорганізаційна система прийому і розгляду пропозицій співробітників і т. п.

У компетенцію відділу маркетингу робочої сили на підприємстві входять також спеціальні функції, такі як: вивчення і прогнозування кон'юнктури ринку праці, адаптація до задоволення ринкової потреби в товарах і послугах, відповідна переструктуризація робочої сили; наймання і відбір персоналу з використанням професіограм і описів робіт, тестування і інтерв'ювання працівників; розстановка кадрів по підрозділах, ділянках, робочих місцях (управління адаптацією, закріпленням, ротацією і внутрішньофірмовими переміщеннями кадрів, формування стабільного і гнучкого трудового колективу); планування ділової кар'єри, оцінка людського капіталу працівника і рівня його використання на даному робочому місці із застосуванням відповідних методик і технічних засобів, атестація фахівців, професійно-кваліфікаційне просування; співпраця з суб'єктами регіональної системи управління маркетингом робочої сили на взаємовигідних умовах тощо [5].

Враховуючи можливості підприємств, не завжди доречно створювати комплексну систему управління маркетингом робочої сили, достатньо зосередити маркетингові функції в одному підрозділі системи управління персоналом, який би здійснював: маркетингові дослідження і збір потрібної інформації; аналіз середовища маркетингу, можливості суб'єкта ринку праці; аналіз споживачів робочої сили; займався вимірювання і прогнозування попиту на конкретну робочу силу, сегментування ринку робочої сили, відбір цільових сегментів ринку та позиціонування товару "робоча сила" на ринку; розробляв комплекс маркетингу (маркетинг-мікс) на основі пропозицій товару, визначав вартість конкретної робочої сили, розробляв систему розподілу робочої сили і комунікацій (реклама, стимулювання зайнятості, організація сприятливої громадської думки, особисті контакти), забезпечував персоналом, навчав персонал, здійснював організацію праці персоналу та управління, а також стимулював за результатами виконання маркетингових функцій.

Втілення в життя маркетингових заходів на підприємстві здійснюються через систему маркетингової інформації, систему планування (розробка стратегічних планів, планів маркетингу), організаційну структуру, систему маркетингового контролю (виміри результатів, аналіз результатів, проведення корегуючих дій). При цьому, способами здійснення маркетингової діяльності або методами управління, виходячи з ознак їх змісту і механізмів дії на об'єкт управління можуть бути: економічні, які приводять в дію мотиваційний механізм оплати праці у формі стимулювання професійної діяльності; соціально-психологічні, що допомагають формуванню персоналу за принципом "команд"; організаційно-адміністративні методи, що забезпечують її єдність у вимогах до об'єктів управління (прямі адміністративні вказівки, нормативне регулювання, вироблення стандартних процедур адміністративного впливу) [5].

Система управління персоналом функціонує в певному організаційному середовищі у вигляді служби, яка надає послуги своїм клієнтам — співробітникам організації щодо вивчення і задоволення їхніх потреб. Увага менеджерів з персоналу фокусується не на розробці програм, а на результатах їх використання, на тому, яку користь вони приносять різним групам споживачів. Подібна орієнтація на клієнта є ні чим іншим як маркетинговим підходом до управління персоналом організації, який передбачає, що внутрішній клієнт користується послугами організації, а платить за це працею і особистими професійними якостями: знаннями й уміннями, навичками та досвідом, в той же час здобуваючи їх в організації і додаючи до наявних здібностей. Тому неодмінною умовою взаємостосунків організації і персоналу є безперервне підвищення кваліфікації. Саме рівень кваліфікації виступає основою оплати праці.

За умови забезпечення ринкового рівня заробітної плати для персоналу розробляється індивідуальний підхід до стимулювання. При цьому одним з найважливіших інструментів мотивації та об'єктів використання для внутрішніх клієнтів є задоволення соціальних потреб, які розглядаються з позицій маркетингу як послуги, що надається організацією внутрішнім клієнтам.

Тобто, маркетинг персоналу одночасно направлений на задоволення потреб організації в персоналі та на виявлення і задоволення індивідуальних потреб її співробітників. Для забезпечення цієї діяльності менеджери прагнуть розробити професійні вимоги до персоналу, визначити якісні та кількісні потреби в кадрах, розрахувати витрати на придбання і подальше використання персоналу, а також вибрати джерела і шляхи покриття потреби у робочій силі. Такий підхід стимулює організацію до розширення функції виробничого маркетингу в сфері управління людськими ресурсами [2].

Подібна концепція внутрішньоорганізаційного маркетингу полягає у використанні інструментів кадрової політики щодо застосування засобів маркетингу для впливу на персонал, на їх поведінку для підвищення компетенції і стимулювання засобами кадрової політики, внутрішньої комунікації, маркетинговими методами з орієнтацією на персонал, особливо зовнішніми комунікаціями (реклама, зв'язки з громадськістю та ін.). Увесь маркетинговий інструментарій має бути направлений на усвідомлення співробітниками важливості цих заходів, оскільки сучасний ринок праці трактує робоче місце як продукт, що продається. З цієї точки зору маркетинг персоналу розглядається як напрям стратегічного і оперативного планування кадрів, створюючи інформаційну базу для роботи з персоналом за допомогою методів дослідження зовнішнього і внутрішнього ринків праці, і направлений на досягнення привабливості роботодавця через комунікації з цільовими групами (сегментами ринку).

Для визначення кількісного складу персоналу користуються різними методами прогнозування потреби у робочій силі: економетричним - за допомогою якого потреба в персоналі виводиться з передбачуваних рівнів кінцевого попиту на товари та послуги на певний рівень у майбутньому; екстраполяції - перенесення минулих тенденцій, змін у величині сукупної робочої сили та її структури в майбутнє; метод експертних оцінок, що ґрунтується на використанні думки спеціалістів для визначення потреб у персоналі; методом трудових балансів, що відслідковує рух робочої сили, використання фонду часу і ґрунтується на взаємозв'язку ресурсів, які потрібні організації у рамках планового періоду; способом застосування системи нормативів, які визначають кількість працівників у функціональному розрізі, затрати на виробництво одиниці продукції (робочий час, фонд заробітної плати); набором математичних формул, які дозволяють одночасно використовувати попередні методи і надають можливість точного прогнозу потреб у робочій силі. Однак це досить дорогий метод і вимагає спеціальних знань та вмінь для застосування на практиці, тому він використовується тільки у великих організаціях [4].

У процесі покриття додаткової потреби в людських ресурсах організація: набирає персонал безпосередньо в навчальних закладах за допомогою укладання двосторонніх угод як з навчальним закладом, так і з учасником навчання; надає заявки по вакансіям в місцеві або міжрегіональні служби зайнятості (біржі праці); звертається до послуг консультантів з персоналу, які можуть виконувати посередницькі функції по підборі кандидатів, а також може використовувати послуги спеціалізованих посередницьких фірм з наймання персоналу; вербує новий персонал через своїх працівників (із сімейного кола співробітників, в інших організаціях, в навчальних закладах тощо); укладає лізингові угоди з іншими роботодавцями на певних умовах надання кадрових ресурсів; повідомляє про свої вакантні місця через рекламні оголошення в засобах масової інформації і спеціальних виданнях та ін.

Як внутрішнє джерело може розглядатися безпосередньо організація, використовуючи ротацию співробітників в рамках одного або кількох підрозділів, переміщення співробітників на вищий ієрархічний рівень, формування нової функціональної ролі співробітника в рамках колишнього робочого місця при відповідному додатковому навчанні і т.п. Переважне заповнення керівних вакансій власними співробітниками служить стимулом для підростаючого покоління управлінців, яке через особисту зацікавленість позитивно впливає на успіх діяльності підприємства. Це означає, що організації повинні більш інтенсивно використовувати внутрішні кадрові ресурси, а при заповненні вакансій звертати увагу на зовнішніх кандидатів з широким кваліфікаційним профілем.



Забезпечення організацій відповідними кадрами вимагає значних витрат щодо: оплати договірних відносин з учбовими закладами, державними та недержавними структурами з набору і підготовки персоналу, витрат на збір та аналіз інформації про ринок праці; на рекламу, яка залучає персонал на підприємство; представницьких витрат спеціалістів маркетингової служби; інвестицій в обладнання нових і переобладнання існуючих робочих місць; у розвиток соціальної інфраструктури й у навчання персоналу; на оплату праці і різні соціальні виплати тощо.

**Висновки та перспективи подальших розвідок у цьому напрямку.** Сучасний етап розвитку ринкової економіки актуалізує проблему виходу з кризи трудової активності працівників багатьох підприємств країни. Розробка і удосконалення стимулів і мотивів до праці виходять за рамки наукових і пізнавальних проблем і все більше ставляться в практичну площину як засіб боротьби з конкурентами. Маркетинг персоналу як інструмент цілеспрямованої та ефективної роботи з персоналом є складовою стратегії і тактики виживання підприємства у ринкових відносинах. По мірі розвитку особистості працівника доводиться все частіше узгоджувати ринкові умови та інтереси співробітників підприємства, оскільки розвиток виробництва в значній мірі потребує планування його кадрового забезпечення, а якісно новий рівень розвитку економіки не може бути досягнутий без ефективного використання маркетингового інструментарію в процесі управління персоналом, який потребує удосконалення та подальшого дослідження.

## Список літератури

1. Вячеславський М. Суть і принципи маркетингу в діяльності підприємства // Економіка України. – 2003. - № 12. – С.34-39.
2. Маркетинг персонала. Оценка трудовой деятельности /А. Железнов // Маркетинг. – 2002. - № 2. – С.53-64.
3. Ромат Є.В. Маркетинг у державному управлінні // Маркетинг в Україні. – 2003. - № 4. – С.32-35.
4. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: Учеб. пособие / А.Я. Кибанов – М.: Экзамен, 2003. – 334 с.
5. Воронкова В.Г. Управление людскими ресурсами - [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://pidruchniki.com.ua/15840720/menedzhment/upravlinnya\\_lyudskimi\\_resursami\\_-\\_voronkova\\_vg](http://pidruchniki.com.ua/15840720/menedzhment/upravlinnya_lyudskimi_resursami_-_voronkova_vg) – Назва з екрану

*В. Кармазин, Е. Перминова*

### **Маркетинг персонала как фактор реализации кадровой стратегии предприятия**

Статья освещает современные тенденции использования предприятиями в качестве вида управленческой деятельности маркетинга персонала, направленного на удовлетворение качественных и количественных потребностей в человеческих ресурсах. Проанализированы концепции маркетинга рабочей силы, что обусловлено спецификой товара и интересами субъектов рынка труда. Очерчены основные принципы маркетинга персонала, учет которых помогает субъектам хозяйствования в реализации кадровой стратегии.

*V. Karmazin, E. Perminova*

### **Marketing staff as a factor in the realization of enterprise staffing strategy**

Articles lighted up trend of contemporary uses of enterprise as gross value manager activities of marketing personnel, referral to the qualitative and quantitative satisfaction of the needs human resources. Concept of working forces of marketing are analized , that is due specific goods and ynteresamy interests subject market labor. The basic principles is learnt of the marketing staff, Accounting which help subject of economy in the realization of staffing strategy.

Одержано 19.09.11

УДК 331.522.4:332.133.4

**А.А. Орлова, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Методичні підходи до оцінювання ефективності підготовки робітничих кадрів

У статті розглядається проблема оцінки ефективності підготовки робітничих кадрів, досліджуються існуючі методики проведення оцінки ефективності підготовки робітників та їх недоліки. Надано рекомендації щодо створення комплексної методики оцінки ефективності підготовки робітників. **робітничі кадри, оцінка ефективності підготовки робітничих кадрів, економічна ефективність, соціальна ефективність**

Перехід України до інноваційної моделі розвитку економіки вимагає з-поміж іншого наявності висококваліфікованих робітників з якісним рівнем професійної підготовки. Розвиток науки, створення новітніх технологій і наукомістких виробництв не може відбуватися за відсутності спеціалістів, здатних до постійного оновлення і нагромадження знань. Відповідно відбуваються і зміни у визначенні функції кадрів у виробничому процесі, адже науковцями доведено, що людський фактор впливає на розвиток економіки більше, ніж усі інші чинники виробництва в цілому.

Проте трансформаційні процеси в системі підготовки кадрів в Україні, по-перше, здійснюються повільними темпами, а по-друге, супроводжуються рядом істотних проблем. Зокрема, в сучасних умовах розвитку держави спостерігається невідповідність у взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг. Економіка відчуває кадровий дефіцит, який стосується передусім підготовки робітничих кадрів.

Все зазначене свідчить про те, що підготовка робітників є неефективною. На сьогоднішній день не існує загальноприйнятої методики визначення ефективності підготовки кадрів, що унеможлиблює здійснення оцінки сучасного стану підготовки, відповідно робить неможливим на основі отриманих даних здійснення відповідних заходів щодо покращення стану підготовки.

Дослідженням проблем підготовки робітничих кадрів, їх відповідності потребам ринку в Україні займаються Грішнова О.А., Кір'ян Т.М., Куценко В.І., Семикіна М.В., Ткаченко Л.Д. та ін. Методичні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах висвітлено у працях К. Бондарчука П. Коропець, С. Мельника, В. Савченка. Однак, на нашу думку, ця проблема потребує поглибленого вивчення, що і обумовило дане дослідження.

Таким чином, метою статті є аналіз існуючих методик оцінки ефективності підготовки робітничих кадрів, визначення їх недоліків та надання пропозицій щодо створення комплексної методики.

У роботах, присвячених даній проблемі, містяться різноманітні погляди на сутність економічної ефективності професійної підготовки кадрів. Починаючи з радянських часів значна увага приділялася оцінці економічної ефективності підготовки робітників, тому більшість методик були створені та використовувались ще за адміністративно-командної системи і не можуть бути актуальними у сучасних умовах розвитку економіки країни.

Поряд з проблемою оцінки ефективності постає питання визначення сутності поняття “ефективність підготовки робітничих кадрів” та виділення окремих понять економічної та соціальної ефективності підготовки. Економічна ефективність професійної підготовки розраховується як відношення отриманого економічного ефекту до витрат. Соціальна ефективність у вузькому розумінні цієї категорії характеризує відношення соціального результату до витрат. Складність розрахунку економічної та соціальної ефективності професійної підготовки кадрів полягає в кількісному вираженні деяких їх показників.

За часів СРСР поняття ефективності підготовки робітничих кадрів фактично зводилось до відповідності кількості робітників певних професій потребам виробництва. З цією метою застосовувались відповідні методи забезпечення розрахунків щодо потреби та ефективного використання трудових ресурсів країни. Зокрема, використовувався балансовий метод планування та статистичної звітності. Чисельність працівників галузей народного господарства була одним з показників, що жорстко контролювались відповідними органами управління. Дані про потребу в працівниках акумулювались в управліннях кадрів та навчальних закладів галузевих міністерств і відомств, які передавали узагальнену ними інформацію до республіканського і союзного державних планових комітетів. Комітет на основі даної інформації здійснював планування та прогнозування розвитку персоналу підприємств та визначав обсяги навчання кадрів у професійно-технічних закладах [3, с.24].

Економісти з праці використовували методи розрахунку чисельності робітників у професійному розрізі: за трудомісткістю випуску продукції, робочими місцями, нормативами чисельності і нормами обслуговування. Крім того, застосовувались різного роду емпіричні формули, що відображали міру впливу тих чи інших факторів на чисельність робітників

Одним з найбільш відомих методів є співвідношення витрат на освіту та приросту національного доходу, отриманого за рахунок цього фактору. Здебільшого доля національного доходу розраховується за допомогою даних про приріст заробітної плати робітників різної кваліфікації. Проте, на думку Литвинова Є.А. [2, с. 100], такий метод є умовним. Адже статистичні дані про середньомісячну заробітну плату, тарифні розряди не завжди відображають залежність результатів від освітнього рівня робітників та їх кваліфікації. На практиці при тарифікації можуть брати до уваги не лише знання та вміння, але й умови праці. Крім того, на рівень заробітної плати можуть впливати й такі фактори як відмінності у нормах виробітку та здійснення оцінки праці, додаткові виплати, премії за понаднормову роботу, нічні зміни та ін. До того ж є види праці, що не потребують поглиблених професійних знань та навичок, але тарифні ставки за їх виконання нерідко можуть бути на рівні тарифних ставок за висококваліфіковану працю.

Інша група економістів пропонувала в основу показників економічної ефективності покласти принцип співставлення витрат з отриманим результатом. У якості такого результату потрібно було приймати повну або часткову вартість продукту, що створюється працею робітника, а вартістю повинна бути заробітна плата.

Існують інші погляди на розрахунок ефективності підготовки. Зокрема, один із них пропонує враховувати лише витрати часу самого робітника, який отримує або підвищує свою кваліфікацію, а інший – розраховувати економічну ефективність за формулами, які прийняті для розрахунку окупності капіталовкладень. Більше того, ще на початку 1970-х років проводилися розрахунки ефекту, отриманого в результаті підготовки кваліфікованих робітників, які підтвердили, що вкладені у професійну підготовку робітничих кадрів кошти дають більший економічний ефект ніж якщо б

вони були вкладені у розвиток будівель та машин. Таким чином, уже за радянських часів підкреслювалася виняткова роль людини у виробництві.

З переходом економіки на ринкові відносини та формуванням приватного сектору більшість методів, що використовувались за адміністративно-командної системи, стали недовірними.

Якщо розглядати систему підготовки робітничих кадрів як елемент формування трудового капіталу, тобто робочої сили з відповідними заданими характеристиками, то можна задачу звести до дослідження ефективності інвестування фінансових та матеріальних ресурсів у систему підготовки робітничих кадрів. Такий підхід характерний для класичного економічного погляду на ефективність формування робочої сили.

На початку 90-х років ХХ століття актуальним стало впровадження нових підходів визначення ефективності підготовки кадрів та методик її оцінки. Одна з найважливіших особливостей, що характеризують управління освітою в останні десятиліття, полягає в поступовому переході до трактування освіти як інвестицій в людський капітал. Це пов'язано із виникненням теорії людського капіталу, яка набула поширення в Україні саме на початку 90-х рр.

З позиції концепції людського капіталу до очікуваної віддачі від інвестицій в людський капітал відноситься більш високий рівень заробітків, більше задоволення від обраної роботи протягом життя, а також більш висока оцінка неринкових видів діяльності та інтересів.

Основним недоліком цих методик є те, що оцінка професійного навчання не може проводитися лише з позицій концепції людського капіталу, тобто з погляду одного працівника, вона повинна здійснюватися на рівнях структурного підрозділу, підприємства, регіону та держави в цілому. Отже, на наш погляд, потрібно визначити ряд показників, що характеризуватимуть ефективність підготовки на кожному із зазначених рівнів та систематизувати їх за рівнями впливу.

Деякі вчені, зокрема Е. Енісон, поділяють ефективність освіти на зовнішню та внутрішню. Зовнішню ефективність освіти він розглядає за впливом освіти на такі макрорівневі показники, як продуктивність праці, темпи розвитку виробництва, національний доход.

Як стверджує Дмитренко Г.А. [1, с. 164], зовнішня ефективність системи освіти визначається ефективністю живої праці в сфері трудової діяльності кожного індивіда, тому пропонує визначати її не по заробітній платі індивіда, а через корисність витрат робочого часу. Внутрішню ефективність освіти вчений пропонує визначати за показником щорічної кількості випускників, скоригований на узагальнений індекс досягнення цілей навчання та виховання.

Іванова С.Н. виділяє три підходи до визначення ефективності системи освіти, а саме: зовнішню ефективність, що враховує кількісне та якісне співвідношення між потребами ринку праці та характеристиками випускників; діяльність навчальних закладів, що характеризує ступінь забезпеченості навчальних закладів та педагогічного процесу необхідними ресурсами; ефективність навчального процесу — досягнення навчальних цілей

Отже, для оцінки затребуваності робітників на ринку праці використовується такий критерій, як рівень зовнішньої ефективності. При цьому низький рівень зовнішньої ефективності освіти здатний девальвувати найвищі показники внутрішньої ефективності, оскільки високі показники якості знань можуть соціально знецінитися низькою реальною затребуваністю цих знань в конкретному суспільстві.

Наведені методичні підходи до визначення ефективності підготовки кваліфікованих робітників вказують на те, що при майже спільному тлумаченні поняття «ефективності підготовки» кваліфікованих робітників методичні підходи різняться в залежності від їх теоретичного обґрунтування. Більшість з зазначених методів містять недоліки.

Досліджуючи питання підготовки робітників в умовах ринкової економіки ми прийшли до висновку, що ефективність підготовки робітничих кадрів визначається умовами функціонування ринку праці. Таким чином, дослідження ефективності підготовки робітничих кадрів повинно бути багатофакторним, де кількісні і якісні показники визначаються попитом та пропозицією на ринку праці, а розміри та напрямки витрат визначаються системою підготовки кваліфікованих робітників.

На основі досліджень проблеми, що розглядається, ми дійшли висновку, що ефективність підготовки робітничих кадрів повинна розраховуватись з урахуванням певної кількості факторів. Тобто доцільним є здійснення комплексної оцінки ефективності підготовки робітників на основі розрахунку системи показників. Така система повинна включати економічну та соціальну ефективність, що класифікуватиметься за різними ознаками та розглядатиметься з різних позицій, що надасть можливість здійснювати загальну оцінку та деталізований аналіз підготовки робітників. При цьому окрему увагу слід приділити більш конкретному визначенню понять соціальної та економічної ефективності підготовки робітничих кадрів з виділенням показників, що характеризують ці категорії.

Створення методики надасть можливість всебічного аналізу підготовки робітників. Від застосування її в майбутньому буде залежати раціональне використання трудових ресурсів, а отже, ефективна діяльність підприємств в умовах інтелектуалізації трудової діяльності.

## Список літератури

1. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент в системі освіти: Навч. посібник. – К.: МАУП, 1999. – 176 с.
2. Литвинов Є.А. Экономика подготовки квалифицированных рабочих кадров. – Кишинев.: Карте молдовеняскэ, 1981. – 180 с.
3. Савченко В. Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах / В. Савченко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – С. 23-29.
4. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.

*А. Орлова*

### **Методические подходы к оценке эффективности подготовки рабочих кадров**

В статье рассматривается проблема оценки эффективности подготовки рабочих кадров, исследуются существующие методики проведения оценки эффективности подготовки рабочих и их недостатки. Предоставлено рекомендации по созданию комплексной методики оценки эффективности подготовки рабочих.

*A. Orlova*

### **Methodological approaches to evaluating the effectiveness of workers' training**

The article considers the problem of assessing the effectiveness of workers' training, the existing methods for evaluating the effectiveness of workers' training and their shortcomings are investigated. Recommendations for the establishment of integrated methodology for assessing the effectiveness of workers' training are provided.

Одержано 30.09.11

УДК 338.58:65.014

**С.Я. Салига, проф., Г.Ю. Кучерова, ст. викл.**

*Класичний приватний університет*

## Особливості тендерного ціноутворення на підприємствах машинобудівної галузі України

У статті розглянуто процес проведення тендерних закупівель на підприємствах машинобудування. Визначено особливості проведення тендерного ціноутворення на вітчизняних підприємствах машинобудування державної та приватної форми власності. Визначено межі формування остаточної ціни на продукцію машинобудування під час проведення торгів.

**тендер, закупівлі, ціна, ціноутворення, машинобудування, замовлення, постачальник, виробник, контракт**

В несталих ринкових умовах для вітчизняних підприємств важливим завданням є збереження промислового комплексу, його структурна перебудова і забезпечення подальшого науково-технічного розвитку. Наявні тенденції розвитку світової економіки, збільшують роль фінансових ресурсів для виробництва конкурентоздатної продукції. Ефективним інструментом залучення фінансових ресурсів є обґрунтована ціна на продукцію. Тому сьогодні задача встановлення «справедливого» рівня ціни на продукцію має як теоретичний, так і практичний інтерес.

Теоретико-методологічні основи ціноутворення досліджували В. Герасименко, Дж. Дейлі, А. Длігач, С. Дугіна, В. Корінев, Я. Литвиненко, Т. Негл, І. Олійник, А. Павленко, С. Салига, Ю. Тормоса, Е. Уткін, Р. Холден, А. Череп та інші. Але багато аспектів практичного ціноутворення на продукцію машинобудування залишаються недостатньо вивченими.

Завданнями даної статті є розгляд процесу тендерних закупівель на підприємствах машинобудування України; визначення межі формування остаточного рівня ціни на продукцію машинобудування; визначення переваг та недоліків тендерного ціноутворення на підприємствах приватної та державної форми власності.

На сьогоднішній день майже на кожному підприємстві машинобудування при проведенні закупівель проводяться тендери, або торги, що дозволяє: виявити з численної кількості пропозицій від різних підприємств безпосередньо виробника, або тільки офіційного представника; отримати мінімальну вартість; добитися від постачальників ідеальних умов оплати (багато підприємств-виробники у своїх пропозиціях продаючи своє устаткування виставляють наступні вимоги: передоплата 50% і наступні 50% при готовності обладнання до відвантаження), оплата за фактом поставки, або навіть з відстроченням платежу; збільшення гарантійних зобов'язань; іноді зменшення терміну виготовлення.

Розглядають такі види тендера [1]:

1. Відкриті торги (допускається загальне присутність представників заводів-виробників).
2. Закриті торги (просто відкриття конвертів з пропозиціями, або ж за бажанням підприємства-замовника, відкриття конверта підприємства перед його представником).

3. Електронні торги (в мережі інтернет, коли у всіх учасників умови оплати, гарантій, термінів виготовлення однакові, представники перебувають на своїх підприємства і просто торгуються, пропонуючи мінімальну вартість).

4. Змішані торги (на підприємство-замовник збираються представники заводів-виробників, спочатку тендерна Комісія виробляє закриті торги, викликаючи по одному представників виробників для обговорення вартостей гарантією умов пільг, після цього в загальному залі збираються всі та торгуються на зниження вартості). Такі торги відбуваються в основному на приватних підприємствах.

Спочатку тендери проводилися при закупівлях державними підприємствами, але на сьогоднішній день, коли велика кількість підприємств знаходиться в приватних руках, то й там керівництвом приймається рішення проводити тендер. Розглянемо механізм тендерних закупівель на державному підприємстві.

Для участі в тендері на постачання обладнання на одне з Державних підприємств формується стандартний пакет документів, які вимагаються для підтвердження відповідності пропозиції учасника кваліфікаційним критеріям та іншим вимогам замовника.

Підприємство, яке може бути потенційним постачальником на державне підприємство, отримує «Документацію тендерних торгів», де разом зі списком необхідних документів йде повний опис проведення тендера (якість упаковки тендерної пропозиції, перелік обладнання запропонованого до постачання (не менше одного), методика оцінки та виявлення переможця конкурсних торгів, також прописується весь цикл від подачі документів на участь до прийняття рішення підприємством замовником, іноді потрібно підписаний з одного боку типовий договір, запропонований замовником).

Методика оцінки потенційного постачальника проводиться за критерієм «мінімальна ціна» наступним чином [1]. Тендерній пропозиції, ціна якої найвигідніша (найменша), присвоюється максимально можлива кількість балів. Кількість балів для решті тендерних пропозицій визначається за формулою:

$$B_{\text{обчисл}} = (C_{\text{min}} / C_{\text{обчисл}}) * 100, \quad (1)$$

де  $B_{\text{обчислено}}$  - обчислювана кількість балів;

$C_{\text{min}}$  - найнижча ціна;

$C_{\text{обчисл}}$  - ціна тендерної пропозиції, кількість балів для якої обчислюється;

100 - максимально можлива кількість балів за критерієм «ціна».

Отже, при проведенні тендерних торгів на державному підприємстві основна увага приділяється якості тендерної документації, рівню ціни, а якість продукції не враховується взагалі. Розглянемо конкретний приклад проведення тендера на державному підприємстві.

На державному підприємстві був оголошений тендер. Дирекція підприємства-постачальника і виробника ВАТ «Завод «Перетворювач» приймає рішення про участь у тендері. Після збору і підготовки документів, прописаних у тендерній документації, підприємство ВАТ «Завод «Перетворювач», в особі відповідального менеджера виїжджає на розкриття пропозицій (час і дата прописуються в тендерній документації).

Підприємство «ВАТ «Завод «Перетворювач»» виступає з ціною 80169 грн. з ПДВ за одиницю продукції, підприємство «А» (виробник з іншої країни, що має додаткові витрати на доставку) запропонувало 125400 грн. з ПДВ за одиницю обладнання, підприємство «В» запропонувало ціну 45900 грн. з ПДВ.

За всіма параметра тендерних торгів переможцем повинні оголосити підприємство «В». Але менеджер підприємства ВАТ «Завод «Перетворювач» домовляється з підприємствами-замовниками про обстеження і отримання більш

повного уявлення про заявлене обладнання. Складання технічного завдання (ТЗ) на заявлене обладнання, яке повинні вислати поштою протягом 20 календарних днів), що представляє собою технічну документацію, яку створив технічний персонал підприємства-замовника, яка (нехай і заднім числом) є невід'ємною частиною внутрішніх (не для розповсюдження) документів тендера, і звичайно ж повністю відповідає обладнанню виробленого підприємством «ВАТ «Завод «Перетворювач»». У підсумку до надання результатів тендерних торгів, був створений документ, який може вирішити долю тендера. Які ж результати тендера?

У даному конкретному випадку всі учасники одержали листи, в яких зазначено, що тендерні торги вважаються недійсними, тому, що ТЗ відповідає тільки одне підприємство ВАТ «Завод «Перетворювач», а за правилами будь-яких торгів, тендер вважається дійсним, якщо в ньому брало участь мінімум два учасника. Менеджер підприємства ВАТ «Завод «Перетворювач», налагодивши контакт з технічним персоналом, знає коли буде проводиться новий тендер (потреба в обладнанні існує), і на новий тендер, для виграшу (а виграш буде однозначним, тому що є підписана замовником ТЗ підходяще тільки під обладнання, яке вироблене підприємством ВАТ «Завод «Перетворювач») з будь-яким підприємством заключають дилерський договір, і це додаткове підприємство-дилер буде пропонувати на новий тендер обладнання вироблене підприємством ВАТ «Завод «Перетворювач», але дорожче, ніж пропонувало підприємство ВАТ «Завод «Перетворювач».

Таким чином, після тривалої проробки документації, будь-які тендери на поставку даного обладнання буде вигравати підприємство ВАТ «Завод «Перетворювач». А навіщо цьому підприємству дилери? У підприємства-дилера в свою чергу теж існують подібні схеми, де «помічником» у них буде виступати підприємство ВАТ «Завод «Перетворювач».

Таким чином, ми бачимо, що проведення тендерних торгів на державних підприємств, далеко від ідеальної системи закупівель. Перемогти може кожен, звичайно, увага в основному приділяється підприємствам-виробникам з мінімальною ціновою політикою, тому що у державній системі закупівель дуже мало уваги приділяється якості продукції. Бо обґрунтування прийнятого рішення складний процес, тому всі діють за шаблоном. При роботі з державними підприємствами дуже складно підприємствам-виробникам, виживати без розробки тактичних та стратегічних цінових рішень.

Проведення тендерних закупівель на приватних підприємствах має дещо інший механізм.

На приватних підприємствах, а також на підприємствах, які відносяться до різних холдингів, велика увага приділяється якості необхідної техніки та вартості. Є прихована думка на кожному підприємстві, що закупаючи одну одиницю вартістю в середньому (менеджер підприємства-постачальника знає, що на кожному підприємстві по-різному встановлюють межу ціни на продукцію, для якої тендер не проводиться, в одних підприємствах до 100000 грн., а на інших десь до 250000 грн.) до 200000 грн., то на підприємстві тендер не проводиться. У такому випадку проводиться внутрішні слухання, вибирається більш дешевий варіант. Але це не відноситься до тих випадків, коли потрібно дві одиниці і більше (наприклад, коли потрібно 50 одиниць обладнання загальною вартістю навіть менше 100 000 грн., тендер у такому випадку обов'язково буде проводитися).

Розглянемо конкретний приклад проведення тендерних закупівель на приватних підприємствах. На ВАТ «МК «Азовсталь», що відноситься до холдингу компаній, у киснево-конвертерному цеху, технічний персонал, на постійну загальнозаводську



стандартну вимогу про зниження витрат на вироблену продукцію, приймає рішення про те, що в цех потрібно придбати «Високовольтний перетворювач частоти» (ВПЧ).

Довівши на загальнозаводській нараді, що ВПЧ просто необхідний підприємству, керівництвом підприємства прийнято рішення про придбання ВПЧ, в киснево-конвертерний цех віддано розпорядження про створення технічного завдання (ТЗ), для підприємств, що виробляють необхідний ВПЧ.

Менеджер підприємства ВАТ «Завод «Перетворювач», спілкуючись з підприємствами, які потенційно можуть бути споживачами продукції, яку виробляє підприємство ВАТ «Завод «Перетворювач», при спілкуванні з відділом обладнання отримує інформацію, що підприємству потрібно ВПЧ для синхронного двигуна 5000 кВт 6кВ. Після офіційного листа на надання ТЗ на розробку, менеджер отримує документацію з усіма вимогами заводу-споживача, вказівками кінцевого терміну подачі техніко-комерційної пропозиції (ТКП).

Далі менеджер підприємства ВАТ «Завод «Перетворювач», отримавши ТЗ, віддає документацію до служби супроводження збуту (ССЗ). Служба ССЗ зафіксувавши заявку за менеджером, передає дані в відділ плавного конструктора (ГК), для технічного опрацювання й «розшифровки» ТЗ. Відділ ЦК формує перелік складових ВПЧ та передає інформацію у фінансовий відділ (ФВ), для прорахунку ціни всіх складових. ФВ поррахувавши вартість складових, калькулює собівартість обладнання (див. табл. 1).

Таблиця 1 – Формування ціни на високовольтний перетворювач частоти\*

Стаття калькуляції	Вартість, грн
Сировина і матеріали (за вирахуванням зворотних відходів)	508444
Покупні комплектуючі вироби	631475
Основна заробітна плата виробничих працівників	235165
Відрахування з заробітної плати виробничих працівників	90632
Загально заводські витрати	1061545
Виробнича собівартість	2527261
Адміністративні витрати	221715
Витрати на збут	45352
Собівартість	2794328
Прибуток	274287
Всього	3068615
Оптова ціна	3160672

\* За даними діяльності ВАТ «Завод «Перетворювач», 2009 рік.

Узгодивши її з керівництвом, ФВ передає її до відділу ССЗ, а потім менеджеру з термінами виготовлення, гарантією, бажаними умовами оплати, умовами доставки, датою дії цінової пропозиції (з огляду на постійне зростання вартості комплектуючих та енергоносіїв).

Тобто, менеджер підприємства ВАТ «Завод «Перетворювач» отримує внутрішній документ, де вказані основні дані для надання ТКП для підприємства-замовника ВПЛ.

ВПЛ - це великий набір шаф вартістю 3 160 672 грн без ПДВ, кількість і габаритні розміри шаф відповідають заявленому місцю розміщення (згідно ТЗ) підприємством - замовником. Менеджер підприємства ВАТ «Завод «Перетворювач» розробляє техніко-комерційну пропозицію (ТКП). Менеджер одержує інформацію про

те, що тендер буде мати змішану форму. Підприємство-виробник зацікавлений продати обладнання, а заробіток безпосередньо залежить від вартості обладнання.

Маючи інформацію про тендер, щоб мати запас (куди знижуватися у ціні), менеджер пропонує наступні умови прописані в ТКП:

1. Вартість ВПЧ - 3 660 000грн., без ПДВ.

2. Умови оплати: 50% передоплата, наступні 50% за фактом готовності до відвантаження.

3. Гарантія - 12 місяців, або 18 місяців після відвантаження (іноді устаткування не відразу підключають).

4. Термін виготовлення 150 днів.

5. Умови доставки EXW, склад продавця.

Обов'язково потрібно зауважити, що на відміну від державних підприємств на приватних підприємствах в ТКП ціна пропозиції завжди вказується без ПДВ. Підготовлене ТКП і отримані потрібні узгодження, менеджер відправляє ТКП (факсом або електронною поштою) підприємству-замовнику. Підприємство-замовник, отримавши від різних виробників пропозиції, проводить внутрішню нараду. Відібравши більш схожих виробників потрібного обладнання, підприємство-замовник розсилає додаткові вимоги з поставки ВПЧ, а саме: умови оплати за фактом з відстрочкою платежу 20 календарних днів; термін виготовлення зменшити до 120 днів; гарантія 18 і 24 місяці відповідно; умови доставки, DDU, склад покупця; підписати типовий договір; надати принципові схеми устаткування; референс-лист про поставленому раніше подібного обладнання.

Всі ці вимоги одержує менеджер підприємства ВАТ «Завод «Перетворювач», провівши наради з технічними фахівцями по зменшенню терміну виробництва, а з дирекцією про оплату за фактом (що вимагає вкладення власного капіталу або брати кредит, доставка за свій рахунок теж підвищує вартість). Проте на підприємстві ВАТ «Завод «Перетворювач» приймається рішення про участь у тендері зі згодою умов підприємства-замовника.

Після менеджер готує нове ТКП і прописує вимоги підприємства-замовника і відправляє або факсом, або електронною поштою. Отримавши у відповідь від підприємства-замовника запрошення на тендер, менеджер підприємства ВАТ «Завод «Перетворювач» їде на тендер для участі в торгах.

У визначений час в залі засідань збираються всі представники підприємств-виробників. І тільки тепер керівництво підприємства звертається до питань документів, а саме тільки доручення від підприємства-виробника на представника і оригінал ТКП (щодо державних підприємств, питання документації, відходить на останній план. Сертифікати та дозвільні документи можуть використатися тільки при постачанні обладнання), і оголошується про те, що тендер буде відбуватися в змішаному режимі, тобто закриті торги.

Менеджери підприємства ВАТ «Завод «Перетворювач» викликають в тендерну комісію, де обговорюються технічні питання (разом з менеджером на підприємство-замовник приїхав і головний конструктор) та питання вартості обладнання. Обговоривши технічну сторону, технічні фахівці підприємства-замовника (що входять до складу тендерної комісії), приймається рішення, що запропонований ВПЧ їм підходить. Комерційні фахівці підприємства-замовника пропонують менеджеру знизити вартість ВПЧ, тому що умови поставок і розрахунків однакові у декількох підприємствах, технічно все підходить, але для проведення відкритих торгів потрібно зниження вартості (тобто ціна в якогось підприємства нижча). Менеджер, маючи запас

у запропонованій ціні, знижує її після узгоджена з головою правління до 3 200 000 грн., без ПДВ. Оголошується перерва.

Після узгодження усіх питань проводять відкрити торги.

Але після закритих торгів деякі підприємства не пішли на пропозиції підприємства-замовника, або не пройшли з технічних питань. У залі засідань залишилося три підприємства і почалися торги. Кожне зниження ціни в пропозиції на поставку ВПЧ, здійснювалося лише після наради з дирекцією в телефонному режимі. Мінімальна вартість підприємства ВАТ «Завод «Перетворювач» 2 100 000 грн., без ПДВ, а переможцем торгів оголошено підприємство «А» з пропозицією в 1450 000 грн. без ПДВ. Чому таке сталося.

Підприємству ВАТ «Завод «Перетворювач» можна і бажано було перемогти в торгах, для того щоб: мати ідеальний референт-лист (підприємство-замовник відноситься до холдингу з великою кількістю підприємств, які можуть бути потенційними замовниками); завантажити виробничі площі; отримати персоналу премію.

З таблиці 1 ми бачимо, що знижуватися у вартості можна було приблизно до вартості в півтора мільйона грн. (не нижче перших чотирьох статей калькуляції собівартості), але менеджер цього не зробив, і ось чому, враховуючи умови оплати і доставки, формуються додаткові витрати на кредит та транспорт, тому вартість автоматично можна збільшити десь до 1,7-1,8 мільйона, а як же заробіток?

В процесі торгів, менеджер дізнався, що у підприємства «А» наявна готовність обладнання 50%, оскільки було підготовлено для іншого замовника два роки тому, що дає їм підставу суттєво знизити собівартість. Більш того, рівно через рік буде потреба у двох таких же ВПЧ на цьому ж підприємстві, тому можна спокійно віддавати цей тендер, для того, щоб підприємство-замовник звернуло увагу, що тільки підприємство ВАТ «Завод «Перетворювач» пропонує нове і якісно випробуване обладнання.

Іноді перед такими торгами, як описано вище, представники різних підприємств приймаючи участь в торгах домовляються «на березі», і таємно разом з відділом обладнання підприємства-замовника «ділять» замовлення. При такому положенні справ всі задоволені. Але такі домовленості як правило довго не існують, оскільки підприємства-виробники переманюють менеджерів, щоб забрати більшу кількість замовлень. Щоб такого не відбувалося дирекція прагне виконувати свої обіцянки перед менеджерами щодо преміальної системи оплати та формувати гнучку систему ціноутворення.

Отже, для підтримки прийняття цінових рішень на підприємствах машинобудування необхідно чітко знання меж ціни, в рамках яких менеджер підприємства виробника зможе варіювати ціною продукції для перемоги у тендерних закупівлях. Визначення особливостей застосування методу тендерного ціноутворення на прикладах державних та приватних підприємств машинобудування України дало змогу виявити його переваги та недоліки. До переваг віднесено те, що є можливість виявити з численної кількості пропозицій безпосередньо виробника, отримати мінімальну ціну, добитися від постачальників власних умов оплати та транспортування, збільшення гарантійних зобов'язань та зменшення терміну виготовлення. Недоліками вважаємо те, що механізм тендерного ціноутворення значно відрізняється на підприємствах різної форми власності та є недосконалим, адже має місце нечесна конкуренція та критерії оцінювання постачальника занижкі.

## Список літератури

1. Консалтинговое Агентство по вопросам Государственных Закупок [електронний ресурс]. – режим доступу: [www.UA-Tenders.com](http://www.UA-Tenders.com).
2. Кучерова Г.Ю. Ціноутворення на нову продукцію машинобудівних підприємств [Монографія]

- /С.Я. Салига, Г.Ю. Кучерова. – Запоріжжя: ЗЦНТЕІ, 2009. – 297с: іл., табл. - Бібліогр.: С. 259-271.
3. Череп А.В. Ціноутворення як основа ефективності функціонування підприємств та чинник підвищення добробуту населення: [колективна монографія] /А.В. Череп (голова) // Запоріжжя – ЗНУ, 2010.- С. 32- 44.

*С. Салига, А. Кучерова*

**Особенности тендерного ценообразования на предприятиях машиностроительной отрасли Украины**

В статье рассмотрен процесс проведения тендерных закупок на предприятиях машиностроения. Определены особенности проведения тендерного ценообразования на отечественных предприятиях машиностроения государственной и частной формы собственности. Определены границы формирования окончательной цены на продукцию машиностроения при проведении торгов.

*S. Salyga, A. Kucherova*

**Features bid pricing for enterprises of machine building industry Ukraine**

The article reviews the process of procurement of machine-building enterprises. The features of the tender pricing for domestic machine-building enterprises of state and private ownership. Defined boundaries of the final price for machinery during the bidding.

Одержано 28.05.11

**УДК 339.37:65.018(477.53)**

**Ю.А. Верига, проф., канд. екон. наук, В.Ю. Захарченко, доц., канд. наук з державного управління, Є.А. Карпенко, канд. екон. наук**

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

## **Проведення внутрішнього аудиту на підприємстві: процесний аспект**

Визначено етапи проведення внутрішнього аудиту з врахуванням процесного підходу до управління підприємством. Запропоновано методичне забезпечення для ефективної реалізації зазначених складових етапів здійснення внутрішнього аудиту.

**процесний підхід; внутрішній аудит; ISO 9001:2008, етапи проведення внутрішнього аудиту**

При здійсненні стандартизації діяльності підприємства за міжнародними стандартами менеджменту ISO 9001:2008 одним з ключових завдань є впровадження процесного підходу та формування системи внутрішнього аудиту. Тому за цих умов необхідно знайти нові підходи до організації внутрішнього аудиту як засобу інформаційної підтримки управління.

Значний вклад у вирішення даної проблематики внесли такі вчені, як Р. Адамс, В. Рудницький, О. Петрик, З. Гуцайлюк, Г. Давидов.

Проте ні у працях науковців, ні у чинному законодавстві та сучасній методичній літературі з питань організації внутрішнього аудиту не визначена методика проведення внутрішніх аудиторських перевірок системи менеджменту якості на основі процесного підходу, який є складовою управлінського аудиту. Результатами зазначених перевірок має бути об'єктивна оцінка і пропозиції щодо оптимізації діючої системи управління на

- /С.Я. Салига, Г.Ю. Кучерова. – Запоріжжя: ЗЦНТЕІ, 2009. – 297с: іл., табл. - Бібліогр.: С. 259-271.
3. Череп А.В. Ціноутворення як основа ефективності функціонування підприємств та чинник підвищення добробуту населення: [колективна монографія] /А.В. Череп (голова) // Запоріжжя – ЗНУ, 2010.- С. 32- 44.

*С. Салига, А. Кучерова*

### **Особенности тендерного ценообразования на предприятиях машиностроительной отрасли Украины**

В статье рассмотрен процесс проведения тендерных закупок на предприятиях машиностроения. Определены особенности проведения тендерного ценообразования на отечественных предприятиях машиностроения государственной и частной формы собственности. Определены границы формирования окончательной цены на продукцию машиностроения при проведении торгов.

*S. Salyga, A. Kucherova*

### **Features bid pricing for enterprises of machine building industry Ukraine**

The article reviews the process of procurement of machine-building enterprises. The features of the tender pricing for domestic machine-building enterprises of state and private ownership. Defined boundaries of the final price for machinery during the bidding.

Одержано 28.05.11

**УДК 339.37:65.018(477.53)**

**Ю.А. Верига, проф., канд. екон. наук, В.Ю. Захарченко, доц., канд. наук з державного управління, Є.А. Карпенко, канд. екон. наук**

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

## **Проведення внутрішнього аудиту на підприємстві: процесний аспект**

Визначено етапи проведення внутрішнього аудиту з врахуванням процесного підходу до управління підприємством. Запропоновано методичне забезпечення для ефективної реалізації зазначених складових етапів здійснення внутрішнього аудиту.

**процесний підхід; внутрішній аудит; ISO 9001:2008, етапи проведення внутрішнього аудиту**

При здійсненні стандартизації діяльності підприємства за міжнародними стандартами менеджменту ISO 9001:2008 одним з ключових завдань є впровадження процесного підходу та формування системи внутрішнього аудиту. Тому за цих умов необхідно знайти нові підходи до організації внутрішнього аудиту як засобу інформаційної підтримки управління.

Значний вклад у вирішення даної проблематики внесли такі вчені, як Р. Адамс, В. Рудницький, О. Петрик, З. Гуцайлюк, Г. Давидов.

Проте ні у працях науковців, ні у чинному законодавстві та сучасній методичній літературі з питань організації внутрішнього аудиту не визначена методика проведення внутрішніх аудиторських перевірок системи менеджменту якості на основі процесного підходу, який є складовою управлінського аудиту. Результатами зазначених перевірок має бути об'єктивна оцінка і пропозиції щодо оптимізації діючої системи управління на

підприємстві на основі аудиту системи процесів.

Дослідження праць ряду авторів свідчить про відсутність єдиної думки щодо етапів проведення внутрішнього аудиту. Відсутність формалізації і чіткого виділення етапів реалізації процесу внутрішнього аудиту, на нашу думку, ускладнює системне, цілісне сприйняття методики впровадження і, відповідно, її реалізацію в практиці суб'єктів господарювання.

Метою написання статті є розгляд особливостей та визначення етапів здійснення внутрішнього аудиту на основі процесного підходу.

Узагальнюючи праці попередників [1–3], ми виділяємо такі етапи проведення внутрішнього аудиту, який організований на основі процесного підходу: організаційний етап; документально-теоретичний етап; регламентаційно-методичний етап; етап проведення аудиту на місцях; етап узагальнення та формування звітів аудиту; етап реалізації результатів аудиту.

Організаційний етап внутрішнього аудиту передбачає формування групи з аудиту та призначення керівника групи; визначення цілей, сфери та критеріїв аудиту; дослідження об'єкта для встановлення подальшої можливості здійснення аудиту, а також налагодження попереднього зв'язку з об'єктом аудиту. Відповідно до Настанов щодо здійснення аудитів систем управління якістю і (або) екологічного управління, особам, відповідальним за управління програмою аудиту, треба призначити керівника групи з аудиту для проведення конкретного аудиту [5].

Для кожного конкретного аудиту на організаційному етапі впровадження аудиту на підприємстві здійснюється деталізація його цілей у контексті загальних цілей програми аудиту.

В Настановах [5] зазначено, що після окреслення цілей аудиту необхідно встановити його обсяг та межу, а саме місцезнаходження ділянок, структурні підрозділи підприємств, перелік процесів, що підлягають аудиту, а також строки його проведення. Еталоном, за яким визначаються відповідності, є критерії аудиту. На нашу думку, їх встановлення є важливим завданням організаційного етапу внутрішнього аудиту, оскільки саме критерії визначають особливості здійснення і характер аудиторських перевірок. До критеріїв внутрішнього аудиту підприємства відносимо: політики, методики, стандарти, регламенти, вимоги системи управління, вимоги контрактів, показники оцінки.

Наступним кроком організаційного етапу впровадження внутрішнього аудиту на підприємствах є встановлення можливості його здійснення та формування групи з аудиту з врахуванням компетентності, необхідної для досягнення цілей аудиту. Варто наголосити, що підбір аудиторської групи повинен здійснюватися з урахуванням принципу незалежності, тобто таким чином, щоб забезпечити незалежність аудиторської групи від об'єкта аудиту і виключити можливість конфліктів інтересів членів групи.

Для мінімізації витрат на проведення внутрішніх аудитів для виконання технічної роботи щодо збору інформації в робочу групу також доцільно включити магістрів Вузів профільної спеціальності, надаючи їм можливість проходити практику на підприємстві. Таке співробітництво є вигідним не лише для підприємства, але і для самих студентів. Одночасно із поглибленням своїх знань за спеціальністю вони матимуть змогу опанувати професію аудитора і вперше братимуть на себе відповідальну роль, здійснюючи діяльність в реальних умовах господарювання підприємства.

Завершальною стадією організаційного етапу є налагодження особами, відповідальними за управління програмою аудиту, чи керівником групи з аудиту

попереднього зв'язку з об'єктом аудиту. Саме такий підхід забезпечить: встановлення способів обміну інформацією з представниками об'єкта аудиту; підтвердження повноважень щодо проведення аудиту; надання інформації про запропонований термін проведення аудиту і склад групи з аудиту; запит щодо доступу до відповідних документів, разом з протоколами; визначення застосованих правил безпеки на місцях проведення аудиту; погодження присутності спостерігачів і потреби у супроводжувальних особах для групи з аудиту [4,5].

Документально-ознайомчий етап внутрішнього аудиту призначений для детального аналізу документації, яка стосується об'єкта аудиту та визначення відповідності задокументованої системи критеріям аудиту. Тобто, завданням документально-ознайомчого етапу внутрішнього аудиту є вивчення фактичної мети аудированого об'єкта, його структури і змін, що відбулися з моменту минулого аудиту. Документація, що підлягає аналізу складається із документів, які регламентують діяльність об'єкта аудиту, а також із звітів про попередні аудити.

На нашу думку, у ході аналізу документального забезпечення особлива увага повинна приділятися виявленню можливих протиріч між діючими та заново введеними документами; можливих протиріч у розподілі відповідальності в межах об'єкта аудиту; наявності загальних висловів без необхідного рівня конкретизації при описі діяльності. Такі місця в тексті документа сигналізують про те, що порядок здійснення діяльності не визначений, або вона взагалі не здійснюється. Тому аудитор повинен відмітити для себе, що на подальших етапах аудиту особливу увагу необхідно приділити саме цим місцям.

У разі встановлення невідповідності документації керівнику групи з аудиту необхідно повідомити замовника аудиту, керівника об'єкта аудиту і відповідального за управління програмою аудиту. В такому випадку повинне бути прийняте рішення щодо доцільності продовження аудиту чи його тимчасового припинення до вирішення проблеми, пов'язаної із документацією.

У разі формування позитивного рішення щодо проведення внутрішнього аудиту за результатами документально-ознайомчого етапу аудитор повинен визначити ключові аспекти аудиту і поінформувати аудированих осіб.

Регламентативно-методичним етапом внутрішнього аудиту передбачено підготовку плану аудиту відповідно до виданих завдань на аудит, визначення і розподіл робочих завдань для групи з аудиту та підготовку робочих документів. Вважаємо, що для забезпечення згоди стосовно проведення аудиту між замовником аудиту, робочою аудиторською групою та учасниками процесу, що є об'єктом аудиту, керівник групи з аудиту зобов'язаний на початку регламентативно-методичного етапу підготувати план аудиту. На нашу думку, його розробка полегшує координацію аудиторської діяльності та зменшує імовірність відхилення ходу аудиту від затвердженого графіка. Наголошуємо на необхідності складання плану аудиту, рівень деталізації якого враховує сферу, складність аудиту та кваліфікацію учасників аудиторської групи, що забезпечує оптимізацію витрат часу на розробку плану й ефективності його використання. Відповідно до Настанови щодо здійснення аудитів систем управління якістю і (або) екологічного управління (ДСТУ ISO 19011:2003) [5] в плані аудиту виділяють обов'язкові та додаткові реквізити, які ми узагальнили в табл. 1.

Таблиця 1 – Реквізити плану внутрішнього аудиту на підприємстві

Обов'язкові реквізити плану аудиту	Додаткові реквізити плану аудиту
Цілі аудиту	Тематичний зміст звіту про аудит
Критерії аудиту та будь-які документи, на які є посилання	Робоча мова аудиту та мова звіту про аудит, якщо це інша мова, ніж та, якою користується аудитор і (або) об'єкт аудиту
Сфера аудиту, включаючи ідентифікацію організаційних і функціональних підрозділів і процесів, аудит яких треба проводити	Визначення відповідальної особи від об'єкта аудиту за проведення аудиту
Дата та місце проведення аудиту	Домовленість щодо пересування
Призначений час і тривалість аудиторської діяльності на місцях, включаючи наради з керівництвом об'єкта аудиту і наради групи з аудиту	Питання, пов'язані із конфіденційністю
Ролі та відповідальність членів групи з аудиту та будь-яких супроводжувальних осіб	Будь-які подальші дії після аудиту
Надання відповідних ресурсів для критичних елементів аудиту	

План аудиту підлягає аналізу і прийняттю замовником аудиту з подальшим направлення його об'єкту аудиту до початку етапу проведення аудиту на місцях.

Наступним кроком на регламентаційно-методичному етапі внутрішнього аудиту є визначення робочих завдань для групи аудиту.

Керівник групи з аудиту, консультуючись з групою, розподіляє між учасниками відповідальність за проведення аудиту конкретних елементів процесу та його підпроцесів, враховуючи потребу у незалежності та компетентності аудиторів і ефективному використанні ресурсів.

Завершальним і надзвичайно відповідальним кроком регламентаційно-методичного етапу внутрішнього аудиту є підготування робочих документів, необхідних для реєстрації інформації в ході аудиту. Робочі документи складаються членами групи з аудиту на основі аналізу інформації, що стосується їхніх завдань з аудиту. За рекомендаціями Настанови щодо здійснення аудитів систем управління якістю і (або) екологічного управління (ДСТУ ISO 19011:2003) [5] робочі документи можуть містити: перелік контрольних питань і плани відбирання інформації під час аудиту; бланки для реєстрування інформації, такої, як підтверджувальні докази, дані аудиту та протоколи нарад.

Крім рекомендованих стандартом робочих документів також можуть бути застосовані й опитувальні листи, які розсилаються перед проведенням аудиту на місцях разом із повідомленням про його проведення для попереднього ознайомлення учасників процесу (підрозділу) і їх заповнення. Вважаємо, що використання опитувальних листів при реалізації аудиту надає такі переваги: значне скорочення часу проведення аудиту на місцях; перетворення власника процесу (підрозділу), що є об'єктом аудиту, на учасника аудиторської перевірки; психологічна підготовка власника процесу (підрозділу), що є об'єктом аудиту, до роботи аудиторів.



Після заповнення опитувальні листи повертаються аудиторів для їх подальшої обробки. В процесі обробки опитувальні листи підлягають аналізу з боку аудитора щодо повноти, правильності та правдивості отриманих відповідей. У випадку виявлення позитивних відповідей, що підлягають сумніву, вони повинні бути розглянуті із керівником аудиторської групи, а потім із власником процесу (підрозділу), що є об'єктом аудиту. Тобто відповіді, що викликають сумнів у аудиторів повинні стати об'єктом додаткової перевірки.

У ході аудиту в робочі документи можуть бути внесені відповідні корективи з урахуванням інформації, зібраної під час аудиту. Такий підхід забезпечує свободу аудиторської діяльності та відповідає принципу динамізму. Робочі документи підлягають обов'язковому збереженню щонайменше до завершення аудиту та формуванню Звіту про аудит.

Етап проведення аудиту на місцях включає такі кроки: проведення попередньої наради; обмін інформацією під час аудиту; збирання та перевірка інформації; підготовка даних аудиту; підготовка висновків аудиту; проведення заключної наради.

На початку аудиту на місцях керівником групи з аудиту проводиться попередня нарада за участю керівництва об'єкта аудиту, а також власників процесів, що підлягають аудиту. Метою проведення наради є ознайомлення персоналу аудированого процесу (підрозділу) з планом і методами аудиторської перевірки і формування позитивного ставлення до неї.

Відмітимо, що за рішенням керівника групи з аудиту для внутрішніх аудитів, на малих підприємствах попередня нарада може бути замінена повідомленням про аудит і роз'ясненням характеру аудиту, а також обговоренням умов проведення аудиту власником аудированого процесу (підрозділу).

Залежно від виду аудиту та рівня його складності виникає необхідність в офіційному обміні інформацією між членами групи з аудиту та з об'єктом аудиту. Для реалізації цього члени групи з аудиту вимушені проводити наради для обміну інформацією, оцінювання ходу виконання аудиту і корегування, у разі потреби, робочих завдань. Про хід виконання аудиту та про виявлення будь-яких проблем керівник групи з аудиту повинен періодично повідомляти власника процесу, що є об'єктом аудиту.

Під час аудиту на місцях відповідним відбором має бути зібрана інформація згідно з цілями, сферою та критеріями аудиту. Процес збору і обробки інформації складається із таких кроків: обрання аудитором джерел отримання інформації; збір інформації методом опитування, спостереження за діяльністю чи аналізування документів для отримання свідчень аудиту; оцінювання доказів аудиту для формування даних аудиту; аналіз даних аудиту; формування висновків за результатами аудиторської перевірки. Виявлені невідповідності фіксуються в акті невідповідностей встановленої на підприємстві форми або у журналі виявлених невідповідностей.

Записи стосовно невідповідностей повинні бути короткими, але достатніми для розробки ефективних корегуючих дій, надання ясної картини для аудитора, що в майбутньому буде перевіряти ефективність ліквідування виявлених невідповідностей.

Завершальною стадією етапу проведення аудиту на місцях є організація заключної наради, на якій мають бути присутні представники об'єкта аудиту, а також можуть бути запрошені представники замовника аудиту та інших сторін. Для малих підприємств заключна нарада може передбачати лише повідомлення про дані та висновки аудиту.

Усі розбіжності щодо даних аудиту і висновків аудиту між групою з аудиту і об'єктом аудиту потрібно обговорити і, бажано, погодити. У разі їхнього непогодження

треба внести в протокол думки обох сторін процесу аудиту.

Етап узагальнення та формування звіту аудиту передбачає підготовку та схвалення і розсилання Звіту про аудит. Відповідальним за підготовку «Звіту про аудит» і за його зміст є керівник групи з аудиту.

Вважаємо, що зазначений документ повинен містити повний, точний, стислий і чіткий опис проведеного аудиту. На основі вивчення і систематизації праць науковців з проблем внутрішнього аудиту ми визначили пункти, що повинні відображатися у Звіті внутрішнього аудиту (табл. 2).

Таблиця 2 – Складові «Звіту внутрішнього аудиту»

Обов'язкові пункти «Звіту аудиту»	Можливі пункти «Звіту аудиту»
Цілі аудиту	План аудиту
Сфера аудиту, зокрема ідентифікація організаційних і функціональних підрозділів або процесів, аудит яких здійснено, а також термін проведення аудиту	Підсумок процесу аудиту, у тому числі невизначеність і (або) будь-які перешкоди, що мали місце, які могли б послабити достовірність висновків аудиту
Ідентифікація керівника групи з аудиту та її членів	Перелік представників об'єкта аудиту
Дата і місце проведення аудиту	Підтвердження того, що цілі аудиту були реалізовані в межах сфери аудиту відповідно до плану аудиту
Критерії аудиту	Будь-які елементи, які не були охоплені, хоча й вони передбачені сферою аудиту
Дані аудиту	Будь-які неузгоджені розбіжності між групою з аудиту і об'єктом аудиту
Висновки аудиту	Рекомендації щодо поліпшення, якщо це передбачено цілями аудиту
	Погоджені плани щодо подальших дій
	Підтвердження конфіденційності змісту
	Перелік адресатів для розсилання Звіту про аудит

У загальному вигляді у «Звіт з аудиту» повинен бути включений: власне, звіт (довідка про проведення перевірки); пояснення у випадку виконання перевірки не в повному обсязі і в разі негативних результатів діяльності аудитованого підрозділу; протоколи виявлених невідповідностей; плани корегувальних дій; плани поліпшуваних дій; а також заповнені та підписані опитувальні листи і переліки контрольних питань, протоколи попередньої і заключної наради.

Звіт з аудиту готується протягом погодженого терміну (як правило не більше одного тижня) одразу після завершення аудиту на місцях. Звіт аудиту підлягає датуванню, аналізуванню та схваленню згідно з методиками програми аудиту. У разі наявності зауважень з боку керівника відділу аудиту «Звіт з аудиту» доопрацьовується керівником групи з аудиту. Схвалений Звіт з аудиту розсилається одержувачам, зазначеним замовником аудиту процесно-орієнтованого управління підприємствами роздрібною торгівлі.

Останнім етапом внутрішнього аудиту є етап завершення та реалізації

результатів аудиту. Він розпочинається тоді, коли виконано всі роботи за планом аудиту і розіслано схвалений «Звіт про аудит». На цьому етапі вирішується необхідність збереження чи знищення за згодою сторін-учасниць документів стосовно аудиту. Після завершення перевірки може виникнути необхідність у розробленні та реалізації корегувальних і попереджувальних дій, перевірка виконання яких є одним із об'єктів наступної аудиторської перевірки. На завершальному етапі результати аудиторської перевірки фіксуються у журналі внутрішніх аудиторських перевірок, а результати реалізації корегувальних дій – у журналі реалізації корегувальних заходів за результатами аудиту процесно-орієнтованого управління на підприємствах роздрібною торгівлі. Зазначені журнали зберігаються у відділі внутрішнього аудиту.

Журнал внутрішніх аудиторських перевірок заповнюється одразу після завершення аудиту і формування «Звіту з аудиту», з одночасним частковим заповненням Журналу реалізації корегувальних дій. Після реалізації корегувальних дій за результатами аудиту власник процесу інформує керівника групи з аудиту. Він особисто чи інший аудитор за його дорученням перевіряє повноту і ефективність реалізації корегувальних дій і робить відповідні відмітки у акті щодо виявлених невідповідностей і в журналі реалізації корегувальних заходів.

Завершальним елементом аудиторської перевірки є формування справи аудиту. Для цього всі матеріали аудитів комплектуються в окрему справу під відповідним реєстраційним номером. Справа зберігається у відділі внутрішнього аудиту згідно з установленим терміном. До складу Справи про аудит входять: план аудиторської перевірки; письмове повідомлення власника аудитованого процесу (підрозділу); індивідуальні звіти аудиторів; звіт за результатами аудиторської перевірки; заповнені опитувальні листи; заповнені переліки ключових питань; копії протоколів про виявлені невідповідності; копії планів проведення корегувальних заходів; протоколи попередньої і заключної нарад.

Отже, дослідження праць ряду авторів свідчить про відсутність єдиної думки щодо етапів проведення внутрішнього аудиту. Відсутність формалізації і чіткого виділення етапів реалізації процесу внутрішнього аудиту, на нашу думку, ускладнює системне, цілісне сприйняття методики впровадження і, відповідно, її реалізацію в практиці суб'єктів господарювання. Узагальнюючи праці попередників, ми виділяємо такі етапи проведення внутрішнього аудиту, що організований на основі процесного підходу: організаційний етап; документально-теоретичний етап; регламентаційно-методичний етап; етап проведення аудиту на місцях; етап узагальнення та формування звітів аудиту; етап реалізації результатів аудиту. Вважаємо, що проведення внутрішніх аудитів за описаною нами схемою передбачає постійний моніторинг системи управління, процесів та господарської діяльності в цілому, що дозволяє ефективно підтримувати функціонування і контроль системи управління підприємством на належному рівні, що забезпечує досягнення високого ступеня ефективності, якості та результативності процесів і конкурентоспроможність підприємства.

## Список літератури

1. Гуцайлюк З.В. Учет и контроль производственных отходов / З.В. Гуцайлюк. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 79 с.
2. Давидов Г. М. Управлінський контроль за процесом приватизації та методи його удосконалення / Г. М. Давидов, І. Г. Давидово // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки : зб. наукових праць.. – Кіровоград : КНТУ, 2010. – Вип. 18 Ч. II. – С. 227–235.
3. Рудницький В.С. Методологія і організація аудиту [Текст] / В.С. Рудницький. – Тернопіль: Економ. думка, 2000. – 192 с.

4. Система менеджмента качества. Требования: ISO 9001-2008 [пер. с англ.]. – [Электронный ресурс ]. – Режим доступа : <http://www.iso.org>. – Назва з титул. екрана.
5. Настанови щодо здійснення аудитів систем управління якістю і (або) екологічного управління : ДСТУ ISO 19011:2003, затв. Наказом Держспоживстандарту України від 28 листоп. 2003 р. № 215. – [Чинний від 2007.06.01]. – К. : Держспоживстандарт, 2004. – Режим доступу : <http://epicentre.co.ua/dstu/dstu/doc3947.html>

*Ю. Вериґа, В. Захарченко, Е. Карпенко*

**Проведение внутреннего аудита на предприятии: процессный аспект**

Определены этапы проведения внутреннего аудита с учетом процессного подхода у управлению предприятием. Предложено методическое обеспечение для эффективной реализации этапов осуществления внутреннего аудита.

*Y. Veryga, V. Zaharchenko, E. Karpenko*

**Carrying out of internal audit at the enterprise: process aspect**

Stages of carrying out of internal audit taking into account the process approach to operation of business are defined. Methodical maintenance for effective realisation of making stages of carrying out of internal audit is offered.

Одержано 07.10.11

**УДК 656.7:339.187.6**

**О.І. Баєва, доц., канд. екон. наук**

*Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

## Економічне обґрунтування лізингових платежів

Визначення розмірів лізингових виплат та загальної вартості лізингу є однією із найбільш важливих проблем лізингової діяльності. Стаття присвячена дослідженню сутності лізингового платежу. Проаналізовані структура та складові лізингового платежу, методика розрахунку лізингових платежів. **лізинг, лізингові платежі, методи розрахунку, лізингодавець, лізингоодержувач, договір лізингу**

За економічної кризи більшість підприємств України не в змозі власними коштами здійснювати технічне оновлення виробництва. Лізинг як прогресивний метод матеріально-технічного забезпечення спроможний вирішити проблеми спаду виробництва та оновлення технологічної бази підприємств. Відтак виникає об'єктивна необхідність розвитку лізингової діяльності, що уможливорює залучення приватних інвестицій для фінансової підтримки підприємств, особливо у сфері малого та середнього бізнесу. У світовій практиці лізингові операції вже давно набули значного поширення.

Лізинг — підприємницька діяльність, спрямована на інвестування власних чи залучених фінансових коштів, яка полягає в наданні лізингодавцем у виключне користування на визначений строк лізингоодержувачу майна. Таке майно є власністю лізингодавця або набувається ним у власність за дорученням і погодженням з лізингоодержувачем у відповідного продавця майна. За користування об'єктом лізингу лізингоодержувач зобов'язаний сплачувати періодичні лізингові платежі. Розміри, способи, форми і строки проведення та умови перегляду порядку їх виплати визначаються договором лізингу. У договорі лізингу лізинговим платежам відведений окремий розділ. Величина лізингового платежу впливає на рівень доходів та витрат сторін при укладанні договору лізингу. Обґрунтування лізингових платежів є одним з

4. Система менеджмента качества. Требования: ISO 9001-2008 [пер. с англ.]. – [Электронный ресурс ]. – Режим доступа : <http://www.iso.org>. – Назва з титул. екрана.
5. Настанови щодо здійснення аудитів систем управління якістю і (або) екологічного управління : ДСТУ ISO 19011:2003, затв. Наказом Держспоживстандарту України від 28 листоп. 2003 р. № 215. – [Чинний від 2007.06.01]. – К. : Держспоживстандарт, 2004. – Режим доступу : <http://epicentre.co.ua/dstu/dstu/doc3947.html>

*Ю. Верига, В. Захарченко, Е. Карпенко*

**Проведение внутреннего аудита на предприятии: процессный аспект**

Определены этапы проведения внутреннего аудита с учетом процессного подхода у управлению предприятием. Предложено методическое обеспечение для эффективной реализации этапов осуществления внутреннего аудита.

*Y. Veryga, V. Zaharchenko, E. Karpenko*

**Carrying out of internal audit at the enterprise: process aspect**

Stages of carrying out of internal audit taking into account the process approach to operation of business are defined. Methodical maintenance for effective realisation of making stages of carrying out of internal audit is offered.

Одержано 07.10.11

**УДК 656.7:339.187.6**

**О.І. Баєва, доц., канд. екон. наук**

*Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

## Економічне обґрунтування лізингових платежів

Визначення розмірів лізингових виплат та загальної вартості лізингу є однією із найбільш важливих проблем лізингової діяльності. Стаття присвячена дослідженню сутності лізингового платежу. Проаналізовані структура та складові лізингового платежу, методика розрахунку лізингових платежів. **лізинг, лізингові платежі, методи розрахунку, лізингодавець, лізингоодержувач, договір лізингу**

За економічної кризи більшість підприємств України не в змозі власними коштами здійснювати технічне оновлення виробництва. Лізинг як прогресивний метод матеріально-технічного забезпечення спроможний вирішити проблеми спаду виробництва та оновлення технологічної бази підприємств. Відтак виникає об'єктивна необхідність розвитку лізингової діяльності, що уможливорює залучення приватних інвестицій для фінансової підтримки підприємств, особливо у сфері малого та середнього бізнесу. У світовій практиці лізингові операції вже давно набули значного поширення.

Лізинг — підприємницька діяльність, спрямована на інвестування власних чи залучених фінансових коштів, яка полягає в наданні лізингодавцем у виключне користування на визначений строк лізингоодержувачу майна. Таке майно є власністю лізингодавця або набувається ним у власність за дорученням і погодженням з лізингоодержувачем у відповідного продавця майна. За користування об'єктом лізингу лізингоодержувач зобов'язаний сплачувати періодичні лізингові платежі. Розміри, способи, форми і строки проведення та умови перегляду порядку їх виплати визначаються договором лізингу. У договорі лізингу лізинговим платежам відведений окремий розділ. Величина лізингового платежу впливає на рівень доходів та витрат сторін при укладанні договору лізингу. Обґрунтування лізингових платежів є одним з

найбільш важливих питань при укладанні лізингового договору. Тому дослідження даної проблеми є досить актуальною.

Метою статті є проведення аналізу структури і складових лізингових платежів та виявлення їх впливу на ефективність функціонування договору лізингу.

Дослідженню цього питання було приділено достатньо уваги різними фахівцями. Однією з перших методик розрахунку лізингових платежів запропонувала Е. Чекмарева [2]. Її методика дозволяє робити розрахунки вартості лізингу у будь-який момент дії лізингової угоди. Іншу методику розрахунку лізингових платежів пропонує Л. Прилуцький [3], де сума відшкодовуваного лізингового майна дорівнює сумі амортизаційних відрахувань за період лізингу. За [4] методика обчислення лізингових платежів за кожний період складається з розрахункової суми амортизаційних відрахувань, плати за кредитні ресурси, комісійні виплати та розміри додаткових послуг лізингодавця. М.І. Лещенко [5] включає до складу лізингових платежів ще податок на додану вартість та податкове мито. У [6] лізингові платежі представляються як одна з економічних форм "важелів та інструментів" за допомогою яких реалізуються лізингові стосунки. Для обліку авансових платежів і залишкової вартості вводиться два поправочні коефіцієнти.

Законом України «Про лізинг» [1] визначено такі обов'язкові складові (елементи) лізингових платежів (п. 2 ст. 16): сума, яка відшкодовує при кожному платежі частину вартості об'єкта лізингу, що амортизується за строк, за який вноситься лізинговий платіж; сума, що сплачується лізингодавцю як процент за залучений ним кредит для придбання майна за договором лізингу; платіж як винагорода лізингодавцю за отримане у лізинг майно; сума відшкодування страхових платежів за договором страхування об'єкта лізингу, якщо об'єкт застрахований лізингодавцем; інші витрати лізингодавця, передбачені договором лізингу.

Під лізинговими платежами розуміють виплати лізингоодержувачем лізингодавцю за надане йому право користуватися лізинговим майном [7]. Основним джерелом надходження коштів лізингової компанії є лізингові платежі, тому вони повинні відшкодовувати всі її витрати за лізинговим контрактом та забезпечувати певний рівень прибутковості на вкладений капітал. Для лізингоодержувача вартість лізингу не повинна бути вища вартості банківського кредиту на придбання відповідного майна.

Теоретично лізингові платежі підрозділяють на два рівні [5]: верхній - максимально можливий, при якому досягається просте і розширене відтворення при середній галузевій нормі прибутку у лізингоодержувача, і нижній, мінімально можливий, де досягається лише просте відтворення майна, зданого в лізинг. З економічної точки зору лізингові платежі не можуть бути менше зворотної вартості майна лізингу, інакше не буде забезпечено його просте відтворення.

Реальний розмір лізингових платежів знаходиться між верхнім і нижнім рівнями та визначається за домовленістю діючими сторонами, а при конкурсному відборі - на основі попиту і пропозиції. Лізингові платежі виплачуються лізингоодержувачем у вигляді окремих внесків.

При формуванні та аналізі лізингових платежів необхідно враховувати наступні складові: суму, яка відшкодовує частину вартості лізингового майна (повинна дорівнювати сумі амортизації об'єкта лізингу за строк дії договору лізингу); плату, яка виплачується за кредитні ресурси, використані лізингодавцем; комісійну винагороду лізингодавцю (яка нараховується на невиплачену вартість майна); премія за ризик, який несе лізингодавець; суму викупу вартості майна, якщо у договорі передбачений викуп вказаної вартості у вигляді складової частини загальної суми лізингових платежів;

суму, яка виплачується за страхування лізингового майна, якщо воно було застраховане лізингодавцем; плату за додаткові послуги, що надаються лізингодавцем у процесі реалізації лізингового договору (навчання персоналу, технічне обслуговування лізингового майна, ремонт тощо); суму податкових відрахувань, що виплачується лізингодавцем при здійсненні підприємницької діяльності.

Лізингові платежі акумулюють в собі всі суттєві компоненти економічних відносин учасників лізингової діяльності. В них перехрещуються інтереси всіх сторін лізингової угоди. Тому предметом теоретичного аналізу мають виступати всі аспекти лізингових платежів: склад, розміри, методи обґрунтування (розрахунку) загальної суми і навіть складання графіка внесення сплати.

При укладанні договору лізингу, сторони встановлюють загальну суму лізингових платежів, метод нарахування, періодичність виплати, а також способи виплати. Види лізингових платежів показані на рис. 1.

За характером платежу форми здійснення лізингових платежів можуть бути реалізовані грошовими коштами (грошова форма), продукцією і послугами лізингоодержувача (компенсаційна форма); грошовими коштами у поєднанні з постачанням продукції і наданням послуг лізингоодержувачем (змішана форма). Лізингові платежі, як правило, в основному мають грошову форму, коли платіж проводиться за рахунок грошових засобів. У випадку натуральної форми платежу розрахунки проводяться на компенсаційній основі або товарами, створюваними на обладнанні, що орендується, або шляхом надання зустрічної послуги лізингодавцю.

За методами нарахування лізингові платежі бувають різних видів. Платежі з фіксованою загальною сумою виплачуються рівними частками протягом усього терміну дії лізингової угоди з відповідною періодичністю, що передбачається останньою.

Платежі з авансом відрізняються від попереднього їх виду лише тим, що після укладання угоди лізингоодержувач виплачує лізингодавцю аванс, а решту загальної суми лізингового платежу виплачує за аналогічною до попередньої схемою.

Платежі з відстрочкою встановлюються за взаємною згодою сторін, коли у лізингоодержувача є тимчасові без загрозливого характеру складнощі з фінансовим забезпеченням лізингової угоди. Після закінчення відстрочки лізингові платежі проплачуються фіксованою сумою з передбачуваною періодичністю.

Платежі, як частка від певного результату, одержаного завдяки використанню об'єкта лізингу встановлюються у відсотках від вартості виробленої за допомогою об'єкта лізингу продукції або одержаного прибутку від реалізації цієї продукції (виконаних робіт, наданих послуг).

Відповідно до умов договорів платежі можуть бути одноразовими і періодичними. По періодичності здійснення лізингові платежі можуть бути щомісячними, щоквартальними, піврічними та щорічними, і сплачуються за погодженому сторонами графіку, який додається до лізингової угоди. Одноразові платежі застосовуються у поєднанні з періодичними внесками в разі, якщо в угоді передбачена виплата лізингодавцю авансу.

За способом виплат лізингові платежі сплачуються рівними частинами при застосуванні дегресивної шкали, збільшеними розмірами за прогресивною шкалою (розмір платежу збільшується на протязі терміну дії договору) і зменшеними розмірами за регресивною шкалою (розмір платежу зменшується).

Вибір того чи іншого способу платежу залежить, в основному, від фінансового стану і платоспроможності лізингоодержувача. Сторони лізингового договору можуть встановлювати спосіб виплати платежів за пільговим періодом на початку терміну дії

договору, коли лізингоодержувач від них звільняється. При будь-якому обраному сторонами способі виплати платежів загальна сума залишається незмінною.

На основі оцінки розміру лізингового платежу приймається рішення про доцільність укладення лізингового договору.

Розрахунок лізингових платежів здійснюється в наступній послідовності:

- 1) розраховуються розміри лізингових платежів за роками на протязі дії лізингового договору;
- 2) розраховуються загальні розміри лізингових платежів за весь строк лізингового договору як сума платежів за роками;
- 3) розраховуються розміри лізингових платежів у відповідності з обраною періодичністю внесків, а також погодженими з ними методами нарахування способами виплати.

Отже, розрахунок загальної суми лізингових платежів можна виконати за наступними формулами [5]:

Витрати для лізингодавця складають:

$$ЛД = БВ + ПК + ДП, \quad (1)$$

де *БВ* – балансова вартість майна – предмет договору лізингу;

*ПК* – плата за використання кредитних ресурсів;

*ДП* – плата за додаткові послуги.

Витрати лізингоодержувача можна визначити за формулою:

$$ЛП = АВ + ПК + КВ + ДП + СС + ПДВ + МВ, \quad (2)$$

де *ЛП* – загальна сума лізингових платежів;

*АВ* – сума амортизаційних відрахувань за строк дії лізингового договору;

*ПК* – плата за кредитні ресурси, які використані лізингодавцем на придбання лізингового майна;

*КВ* – комісійна винагорода лізингодавцю за надане в користування майно згідно лізингового договору;

*ДП* – плата лізингодавцю за додаткові послуги лізингоодержувача, передбачені лізинговим договором (командировочні витрати лізингодавця, витрати на юридичні консультації, інформація та інші послуги з експлуатації устаткування, витрати на рекламу лізингодавця та інші);

*СС* – сума, що сплачується за страхування;

*ПДВ* – податок на додану вартість, який виплачується лізингоодержувачем за послуги лізингодавця (тільки для договорів оперативного лізингу);

*МВ* – митні відрахування (при міжнародному лізингу).

Розрахунки сум конкретних складових лізингових платежів виконуються відповідно до чинного законодавства, умов кредитної угоди, умов договорів страхування, затрат лізингодавця, пов'язаних із виконанням договору лізингу та внутрішніх норм прибутку лізингодавця.

Для визначення суми платежу при залишковій вартості використовується формула дисконтного множника:

$$ДМ = \frac{1}{1 + 3В \times 1 \setminus (1 + С \setminus T)^{T \times П}}, \quad (3)$$

де *ДМ* – величина дисконтного множника;

*3В* – залишкова вартість, %.



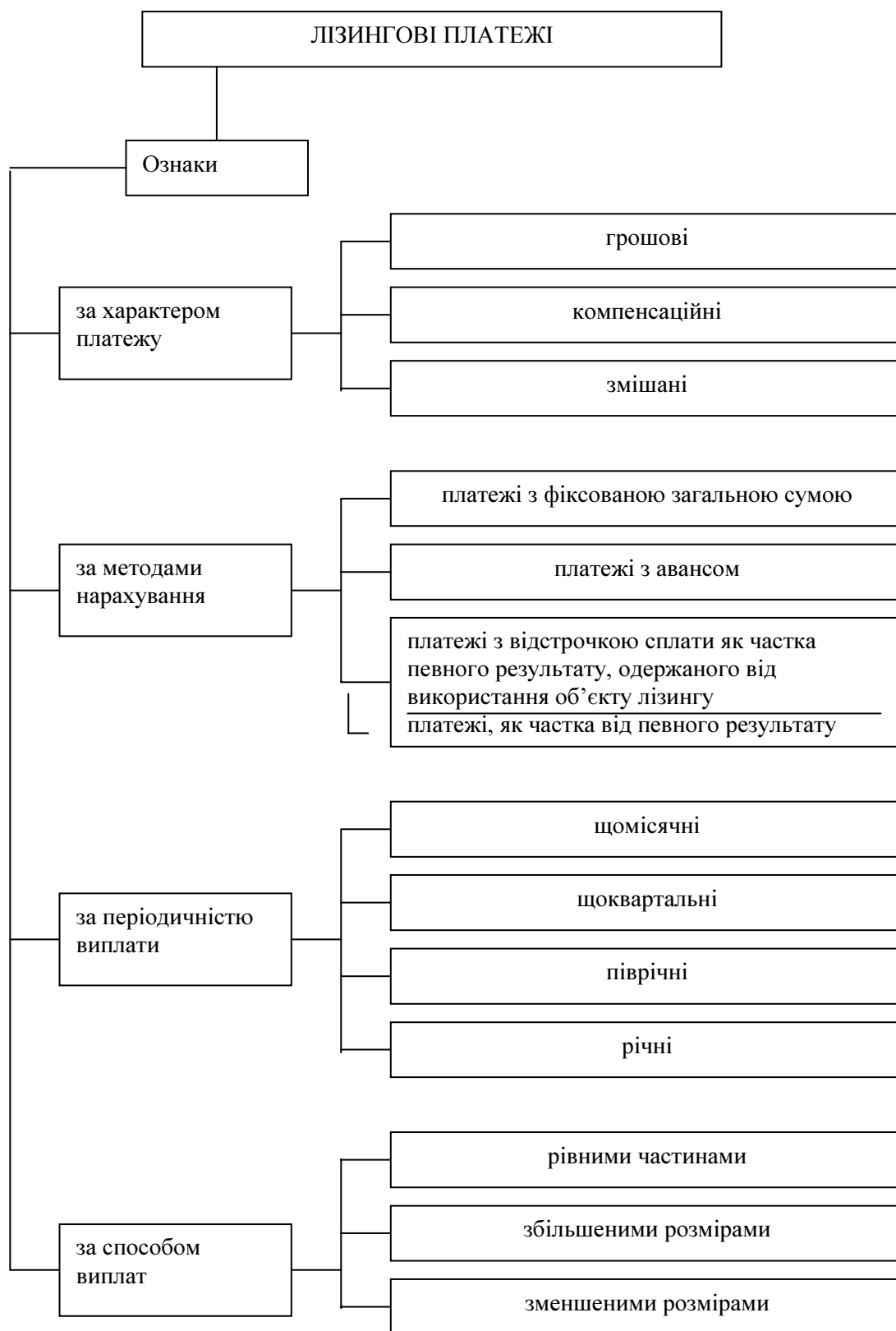


Рисунок 1 – Види лізингових платежів

Якщо перший лізинговий платіж здійснюється авансом в момент підписання лізингодержувачем акту приймання-передачі майна, тобто на початку процентного періоду при піврічній періодичності виплати відсотків, то формула коригується:

$$DM_{\text{скор}} = \frac{1}{1+C\backslash T}. \quad (4)$$

Загальна сума лізингових платежів не тільки зазначається в лізинговій угоді, але й відіграє важливу роль в економічному обґрунтуванні й аналізі лізингового проекту, так як дає можливість оцінити як лізингодавцю, так і лізингодержувачу скільки буде коштувати цей проект.

У договорі лізингу повинно бути також відображено положення, що право власності на майно на протязі строку дії договору належить лізингодавцю. Лізингодержувач має виключне право користувача об'єктом лізингу і доходи, отриманні в результаті використання майна належать йому.

На протязі дії договору може мати місце й перегляд лізингових платежів.

Законодавством встановлено, що розміри, спосіб, форма й строки лізингових платежів та умови їх перегляду визначаються у договорі лізингу за домовленістю сторін.

Деякі лізингові компанії з метою зниження фінансового ризику надають свої послуги з визначенням лізингових платежів з прив'язкою до іноземної валюти. Але валютне ціноутворення лізингових угод має деякі недоліки для її учасників.

В лізинговому процесі є альтернатива: розраховуватися або в гривнях, або в доларах США чи іншій іноземній валюті, з поміткою в договорі лізингу, що "сплата лізингових платежів здійснюється в гривнях за курсом ЦБ на день сплати".

Коли лізингові розрахунки проводяться у валюті, виникають проблеми взаєморозрахунків із-за різниці у курсі валюти, отже ускладнюється бухгалтерський облік. Однак, лізингові компанії погоджуються з цим, завдяки порівняно дешевим валютним кредитам у порівнянні з гривневими. Тому договір фінансового лізингу в іноземній валюті більш привабливий. Сприяє цьому і те, що ціни на імпортне обладнання в багатьох випадках встановлюються в іноземній валюті. Хоча для лізингодержувача прив'язка лізингового платежу до іноземної валюти із-за можливості підвищення курсу валюти може мати негативні наслідки

Стосовно чинного Закону України "Про лізинг" лізингодавець має право в односторонньому порядку розірвати договір і вимагати повернення йому об'єкта лізингу, якщо лізингодержувач не здійснив виплату лізингових платежів протягом двох чергових строків. Це обмежує лізингодавця щодо дострокового припинення дії договору і значно знижує його фінансову безпеку. Тому, для вирішення цієї проблеми необхідно розширити права лізингодавця у випадку неякісного ставлення лізингодержувача до виконання своїх зобов'язань щодо лізингового договору. Для цього слід надати право лізингодавцю розірвати договір лізингу в односторонньому порядку.

Таким чином запропоновані зміни будуть сприяти поживленню розвитку лізингового ринку в Україні, допоможуть стимулювати приток інвестицій в економіку.

## Список літератури

1. Закон України “Про лізинг” від 11.12.03 р. із змінами і доповненнями. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Чекмарева Е. Н. Лизинговый бизнес. – М.: Экономика, 1994. – 302 с.
3. Прилуцкий Л. Лизинг: Правовые основы лизинг. деятельности в Российской Федерации. — М.: Осъ—89, 1996. — 126 с.
4. Банковское дело: Справ. пособие / М.Ю. Бабичев, Ю.А. Бабичева, О.В. Трохова и др.; Под ред. Ю.А. Бабичевой.- М.: Экономика, 1993. - 397с.
5. Лещенко М. И. Основы лизинга: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 336 с.: ил.
6. Горемыкин В. А. Лизинг. Практическое учебно-справочное пособие - М.: Инфра, 1997. – 379 с.
7. Сосюрко Ю. В., Жуйков В. Я. та ін. Підготовка та проведення лізингових операцій в сфері екології. Практичні рекомендації. – К.: Аверс, 2000. – 215 с.

*О. Баева*

### **Экономическое обоснование лизинговых платежей**

Определение размеров лизинговых выплат и общей стоимости лизинга является одной из наиболее важных проблем лизинговой деятельности. Статья посвящена исследованию сущности лизингового платежа. Проанализированы структура и составляющие лизингового платежа, методика расчета лизинговых платежей.

*О. Баева*

### **Economic substantiation of leasing payments**

Determining size of leasing payments and total worth of leasing is one of the most essential problems of leasing activity. There search of leasing payment essence is conducted in the article. A structure and constituents of leasing payment, calculation methodology of leasing payments are analyzed.

Одержано 06.07.11

**УДК 657. 22**

**О.В. Писарчук, доц., канд. екон. наук, С.В. Жулій, здобувач**

*Харківський національний економічний університет*

## Послідовність формування облікової політики бюджетної установи

В роботі розглянуто та проаналізовано поняття облікової політики підприємства, а також обґрунтовано необхідність організації облікової політики, особливості та послідовність її формування у бюджетних установах.

**бюджетна установа, облікова політика, наказ про облікову політику, етапи формування облікової політики, внутрішній контроль**

Однією з важливих складових, ефективної діяльності будь якої організації, незалежно від форми власності та виду діяльності, є адекватне, своєчасне, впорядковане інформаційне забезпечення. На сьогоднішній день, неможливо недооцінювати роль інформації в суспільному розвитку. Поступовий перехід до економіки, що ґрунтується на знаннях; інформаційне суспільство, все це обумовлює необхідність якісно нового підходу та відношення, як до інформації в цілому, так і до складових, що її формують. Відомо, що більш ніж 80 % інформації на підприємстві формується на основі облікових

## Список літератури

1. Закон України “Про лізинг” від 11.12.03 р. із змінами і доповненнями. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Чекмарева Е. Н. Лизинговый бизнес. – М.: Экономика, 1994. – 302 с.
3. Прилуцкий Л. Лизинг: Правовые основы лизинг. деятельности в Российской Федерации. — М.: Осъ—89, 1996. — 126 с.
4. Банковское дело: Справ. пособие / М.Ю. Бабичев, Ю.А. Бабичева, О.В. Трохова и др.; Под ред. Ю.А. Бабичевой.- М.: Экономика, 1993. - 397с.
5. Лещенко М. И. Основы лизинга: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 336 с.: ил.
6. Горемыкин В. А. Лизинг. Практическое учебно-справочное пособие - М.: Инфра, 1997. – 379 с.
7. Сосюрко Ю. В., Жуйков В. Я. та ін. Підготовка та проведення лізингових операцій в сфері екології. Практичні рекомендації. – К.: Аверс, 2000. – 215 с.

*О. Баева*

### **Экономическое обоснование лизинговых платежей**

Определение размеров лизинговых выплат и общей стоимости лизинга является одной из наиболее важных проблем лизинговой деятельности. Статья посвящена исследованию сущности лизингового платежа. Проанализированы структура и составляющие лизингового платежа, методика расчета лизинговых платежей.

*О. Баева*

### **Economic substantiation of leasing payments**

Determining size of leasing payments and total worth of leasing is one of the most essential problems of leasing activity. There search of leasing payment essence is conducted in the article. A structure and constituents of leasing payment, calculation methodology of leasing payments are analyzed.

Одержано 06.07.11

**УДК 657. 22**

**О.В. Писарчук, доц., канд. екон. наук, С.В. Жулій, здобувач**

*Харківський національний економічний університет*

## Послідовність формування облікової політики бюджетної установи

В роботі розглянуто та проаналізовано поняття облікової політики підприємства, а також обґрунтовано необхідність організації облікової політики, особливості та послідовність її формування у бюджетних установах.

**бюджетна установа, облікова політика, наказ про облікову політику, етапи формування облікової політики, внутрішній контроль**

Однією з важливих складових, ефективної діяльності будь якої організації, незалежно від форми власності та виду діяльності, є адекватне, своєчасне, впорядковане інформаційне забезпечення. На сьогоднішній день, неможливо недооцінювати роль інформації в суспільному розвитку. Поступовий перехід до економіки, що ґрунтується на знаннях; інформаційне суспільство, все це обумовлює необхідність якісно нового підходу та відношення, як до інформації в цілому, так і до складових, що її формують. Відомо, що більш ніж 80 % інформації на підприємстві формується на основі облікових

даних. Тому якісне інформаційне забезпечення функціонування і розвитку будь-якого підприємства, установи в значній мірі залежить від правильно організованого та ефективного ведення бухгалтерського обліку. Як і для кожного суб'єкта господарської діяльності, налагоджена система бухгалтерського обліку в бюджетній установі – це невід'ємний елемент її діяльності, тим паче в умовах реформування обліку та наближення його до міжнародних стандартів. Ефективна та раціональна організація бухгалтерського обліку в бюджетних установах починається з розробки її облікової політики, адже вона є основою ведення бухгалтерського обліку не тільки прибуткових підприємств і організацій, а й бюджетних установ. Оскільки, саме наказ про облікову політику в установі має спрямовувати обліковий процес на досягнення основних стратегічних завдань, які ставить перед собою будь-яка економічна одиниця незалежно від форми її власності. Це обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Питання організації облікової політики підприємств досліджується багатьма вченими, серед них: Ф.Ф.Бутинець [1], П. Житний [2], Зубко А.Б. [3], М.В.Кужельний [5], Л.Пантелійчук [5] та інші.

Загалом, поняття „облікова політика” в вітчизняну науку та бухгалтерську практику прийшло з прийняттям Закону України „Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.99 № 996-XIV [6], згідно до якого облікова політика є сукупністю методів, принципів, процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності.

Окрім такого визначення існує велика кількість трактувань вченими поняття „облікова політика”. Так, наприклад, Зубко А.Б. тлумачить облікову політику як сукупність засобів ведення бухгалтерського обліку на конкретному підприємстві, виходячи з умов його діяльності та загальноприйнятих стандартів [3, с.117]. Бутинець Ф.Ф. відмічає, що облікова політика – це не просто сукупність способів ведення обліку, обраних відповідно до умов господарювання, а й вибір методики обліку, яка дає змогу використовувати різні варіанти відображення фактів господарського життя [1, с.51]. В широкому розумінні визначає її як управління обліком, а у вузькому – як сукупність способів ведення обліку (вибір підприємством конкретних методик ведення обліку).

Аналізуючи роботи П. Житного, М. Пушкаря, Н. Шпанковської [2,7,8], можна звернути увагу на те, що облікову політику вони розглядають не просто як вибір форми ведення обліку, а як метод управління обліковим процесом, а в більш широкому розумінні – одним із методів управління діяльністю суб'єкта господарювання. Таким чином, аналіз робіт переконує, що в основному приділяється увага самому поняттю „облікова політика”, її складовим, проте мало уваги приділяється питанням щодо особливостей організації облікової політики в бюджетній установі.

Метою дослідження стало проведення аналізу та обґрунтування послідовності формування облікової політики бюджетної установи. Для досягнення поставленої мети було сформульовано та послідовно вирішено наступні завдання: виділено особливості облікової політики бюджетної установи; досліджено основні етапи формування облікової політики бюджетної установи.

Об'єктом дослідження виступає облікова політика бюджетної установи, як основа ефективного ведення бухгалтерського обліку. Предметом дослідження є послідовність формування облікової політики бюджетної установи.

Бухгалтерський облік у бюджетних установах — це система контролю за наявністю та рухом бюджетних і позабюджетних коштів, яка будується на загальноприйнятих у міжнародній практиці принципах, виконує управлінську, контрольну та інформаційну функції, але має певні особливості. Бюджетні установи є юридичними особами, вони мають замкнену систему обліку і ведуть облікову політику,

спрямовану не на зіставлення витрат і результатів праці та отримання прибутку, а на облік видатків у процесі надання нематеріальних послуг. Виходячи з цього, на рис. 1 представлено особливості облікової політики бюджетної установи.

Так, результат діяльності бюджетної установи визначається виконанням кошторису доходів та видатків. В свою чергу, виділяють доходи загального та доходи спеціального фондів. Отримання таких доходів відбувається шляхом асигнувань через органи Державного казначейства. Відповідно контроль за видатками, а також ступінь виконання кошторису контролюється розпорядниками бюджетних коштів вищого рівня. Крім того, сукупність цілей, завдання бюджетної установи повинні бути не тільки відображені в її обліковій політиці, а й узгоджуватись з цілями і завданнями розпорядника бюджетними коштами вищого рівня. Методологічні ж аспекти формування облікової політики визначаються керівництвом в рамках діючої нормативно-правової бази. Також, необхідно зазначити, що згідно п. 5 ст. 8 Закону України № 996 [6] підприємство самостійно визначає свою облікову політику. Оскільки дія цього Закону розповсюджується на всі підприємства, не залежно від форм власності та організаційно-правових форм, то можна стверджувати, що й кожна бюджетна установа має право самостійно визначити свою облікову політику.

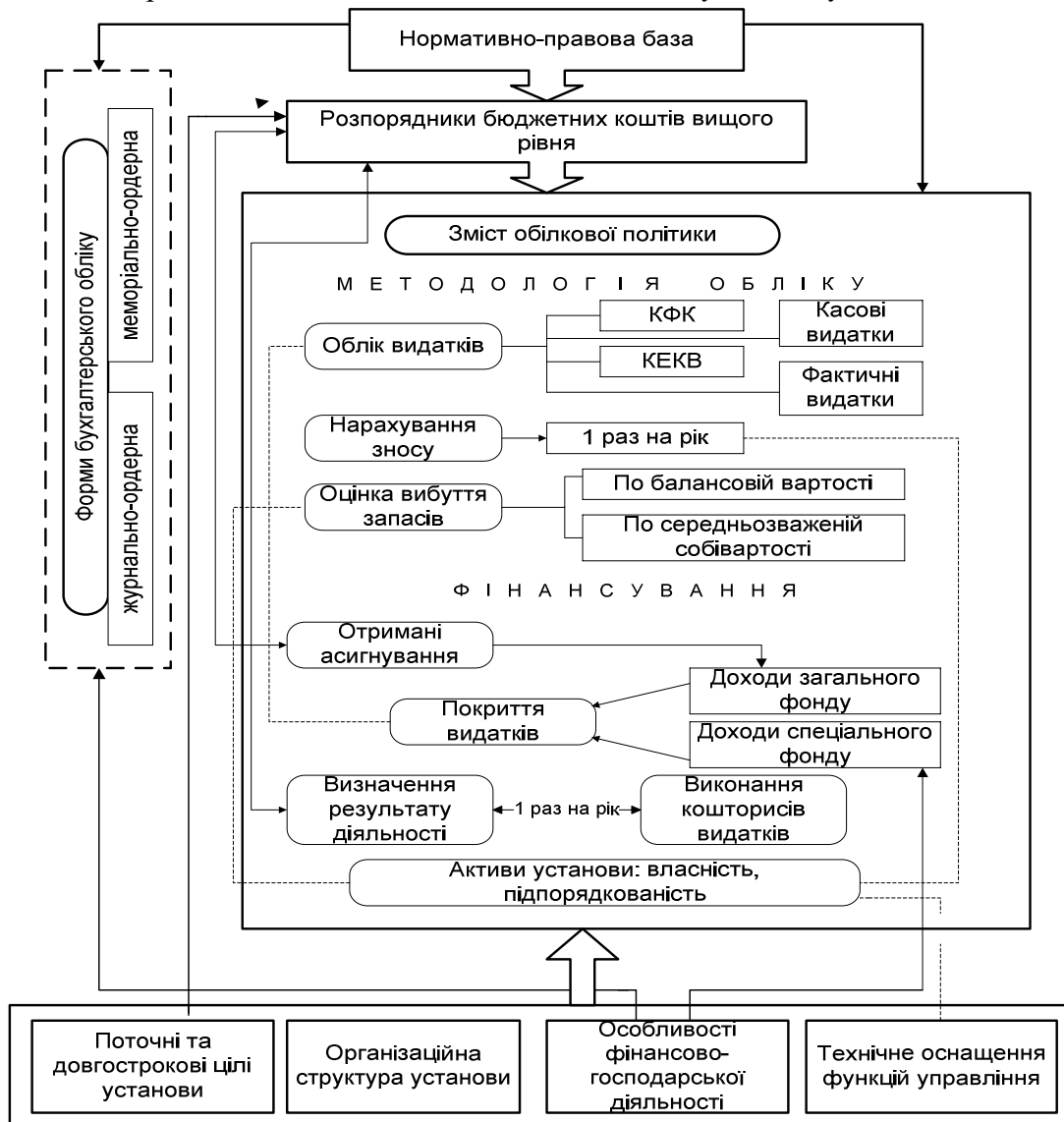


Рисунок 1 – Облікова політика бюджетної установи

Недостатнє вивчення проблеми формування облікової політики бюджетною установою призводить до того, що на практиці склався стереотипний підхід до цієї процедури. Головні бухгалтери бюджетних установ нерідко формально підходять до розробки облікової політики. Таку позицію не можна вважати виправданою, оскільки в бюджетної установи є реальна можливість сформувавши, на основі прийнятої облікової політики, достатньо ефективну систему бухгалтерського обліку як елемента управління установою. Адже своєчасне, повне та достовірне відображення проведених операцій дає змогу керівнику приймати обґрунтовані управлінські рішення, аналізувати роботу установи, здійснювати й контролювати цільове використання засобів на основі затвердженого кошторису, виявляти незаконні витрати, що підвищить ефективність обліку й фінансово-господарської діяльності бюджетної установи та використання як бюджетних коштів, так і коштів спеціального фонду [9].

Виходячи з цього, формування облікової політики бюджетної установи пропонується проводити в чотири етапи. Вважаємо за доцільне послідовно розглянути кожний з них. На першому етапі відбувається обґрунтування необхідності формування облікової політики бюджетними установами. Це обумовлено тим, що для запровадження ефективної облікової політики необхідно визначити її мету та основні завдання. Основною метою організації облікової політики бюджетної установи, на нашу думку, є встановлення та використання найефективніших методів бухгалтерського обліку, що забезпечить якісне планування кошторису установи та складання фінансової звітності.

Виходячи з поставленої мети, визначаються та формулюються основні завдання облікової політики, серед них можуть бути наступні:

- ✓ використання базових принципів організації та ведення бухгалтерського контролю;
- ✓ економічне та цільове використання бюджетних та позабюджетних коштів;
- ✓ виявлення та організація використання господарських резервів;
- ✓ своєчасне виявлення та попередження негативних явищ в фінансово-господарській діяльності установи, тощо.

Основою другого етапу стає розробка проекту наказу про облікову політику. Це є досить важливим моментом, оскільки, на сьогоднішній день у значної частки бюджетних установ такий документ взагалі відсутній, що є порушенням законодавства України. Наказ про облікову політику – це документ, який розкриває облікові методи залежно від характеру і специфіки діяльності певної установи. Методологія бухгалтерського обліку в бюджетних установах включає велику кількість методів обліку активів, зобов'язань, доходів і видатків, і, якщо вимоги та норми щодо певних об'єктів обліку чітко визначені законодавством, у наказі про облікову політику немає необхідності їх дублювати. Але серед методів обліку є методи, застосування яких дозволено в різних варіантах, і установа має право вибрати один, найоптимальніший, який і буде вказаний в наказі про облікову політику, це і є одним з основних її призначень.

На третьому етапі необхідно відобразити взаємозв'язок облікової політики бюджетних установ із автоматизацією облікового процесу в наказі про облікову політику. На сьогодні великого розмаху набув процес автоматизації бухгалтерського обліку, у тому числі це стосується і бюджетних установ. Оскільки сформувалась досить широка пропозиція програмних продуктів з бухгалтерського обліку – обов'язковим є зазначення вибраного варіанту у наказі про облікову політику установи. Якщо установа вперше запроваджує автоматизовану систему ведення обліку або було прийнято рішення щодо переходу на іншу, даний етап доповнюється додатковими процедурами. Так необхідно проаналізувати наявні пропозиції на ринку програм автоматизації; сформувавши сукупність задач, які повинна вирішувати система, визначити перелік

критеріїв, яким вона повинна відповідати; виявити основні напрямки у веденні обліку, які треба буде адаптувати до особливостей програми або навпаки. Відповідно, провести аналіз доцільності, витратності та очікуваної результативності, і прийняти обґрунтоване рішення щодо вибору програмного продукту для впровадження.

Дуже важливим є четвертий етап, на якому відбувається узгодження облікової політики установ-розпорядників бюджетних коштів вищого рівня із обліковою політикою підпорядкованих їм установ. Отримавши асигнування від установи вищого рівня, установа нижчого рівня бере на себе зобов'язання використати їх на видатки, напрям яких попередньо узгоджений з вищою установою. Виходячи з цього, можна стверджувати, що існує зв'язок між цілями і завданнями бюджетних установ різних рівнів, а оскільки облікова політика є інструментом їх реалізації – деякі пункти облікової політики бюджетних установ вищого рівня повинні знайти своє продовження в наказах про облікову політику підпорядкованих їм установ. Так, Яковішина та Дмитрішина [9] вважають що цей етап сприяє гармонізації облікових політик бюджетних установ різних рівнів, підвищенню ефективності досягнення спільних цілей і завдань, а також полегшенню процесу контролю діяльності розпорядників бюджетних коштів нижчих рівнів.

Також, на наш погляд, окрім вищевказаних етапів, в методологію формування облікової політики необхідно додати такий важливий момент, як контроль за процесом формування, організації та дотримання управлінським персоналом обраної облікової політики. Оскільки своєчасне виявлення порушень та зловживань дозволить завчасно їх уникнути, а також – попередити повторення таких фактів в майбутньому, що підвищить ефективність бухгалтерського обліку та достовірність фінансової звітності.

Надзвичайно важливу роль у здійсненні внутрішнього контролю, на нашу думку, необхідно надати головному бухгалтеру і керівникам функціональних відділів бухгалтерій. Безпосередньо на головного бухгалтера повинна бути покладена відповідальність за правильну організацію системи бюджетного обліку і контролю, цільове й ефективне використання бюджетних коштів. Такий контроль має носити постійний характер. Контрольна складова також повинна бути відображена та чітко регламентована в обліковій політиці бюджетної установи.

Таким чином, було розглянуто необхідність організації облікової політики на бюджетному підприємстві; представлено основні етапи її формування, з зазначенням особливостей кожного з них. Також, вважаємо за необхідне акцентувати увагу на тому, що на основі раціонально розробленої облікової політики, бюджетні установи зможуть сформувати достатньо ефективну систему бухгалтерського обліку як елемента управління установою. Це надасть змогу керівництву приймати обґрунтовані управлінські рішення, аналізувати роботу установи, здійснювати і контролювати цільове використання коштів на основі затвердженого кошторису, виявляти незаконні витрати, що підвищить ефективність обліку й фінансово-господарської діяльності та використання як бюджетних коштів, так і коштів спеціального фонду. Серед перспективних напрямків подальших досліджень можна виділити проблеми формування облікової політики після прийняття бюджетного кодексу, а також можливості врегулювання окремих питань в рамках нового кодексу.

## Список літератури

1. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський облік: облікова політика і план рахунків, стандарти; кореспонденція рахунків, звітність: навч. посіб. / Ф. Ф. Бутинець, Н. М. Малюга – вид. 3-є, доп. і пер. - Житомир, 2001. – 512 с.
2. Житний П. Організаційно методологічні засади формування облікової політики підприємства / П. Житний // Бухгалтерський облік і аудит. – 2006.- № 3.- С. 3-10.
3. Зубко А. Б. Особливості облікової політики акціонерних товариств / А. Б. Зубко // Вісник



- технологічного університету Поділля. – 2003. - №5. – С. 117-119.
4. Кужельний М. В. Теорія бухгалтерського обліку : підруч. / М. В. Кужельний, В. Г. Лінник. - Київ: КНЕУ, 2001. - 334 с.
  5. Пантелійчук Л. Формування облікової політики – важливий етап роботи підприємства / Л. Пантелійчук // Бухгалтерський облік і аудит. - 2002. - №9. - С.3.
  6. Закон України „Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.99 № 996-XIV// Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 40.
  7. Пушкар М. Вимоги до формування облікової політики / М. Пушкар // Становлення облікової політики в Україні: тези доп. Всеукр. наук. конф. 18-19 травня 2007 р. - Тернопіль: Економ, думка, 2007 - С. 181-182.
  8. Шпанковська Н. Місце облікової політики підприємства в системі фінансового менеджменту / Н. Шпанковська, С. Мушнікова, Н. Котенко // Становлення облікової політики в Україні: тези доп. Всеукр. наук конф. 18-19 травня 2007 р. - Тернопіль: Економ, думка, 2007. - С. 228-230.
  9. Яковишина Н. А., Дмитришина Л. І. Сутність та проблеми становлення облікової політики в бюджетних установах [Електронний ресурс / Н. А. Яковишина, Л. І. Дмитришина // Наукова інтернет-конференція „Науковий простір Європи - 2010” - Режим доступу до наукової інтернет-конференції: [http://www.rusnauka.com/10\\_NPE\\_2010/Economics/62476.doc.htm](http://www.rusnauka.com/10_NPE_2010/Economics/62476.doc.htm)

*О. Писарчук, С. Жулий*

**Последовательность формирования учетной политики бюджетного учреждения.**

В работе рассмотрено и проанализировано понятие учетной политики предприятия, а также обоснована необходимость организации учетной политики, особенности и последовательность ее формирования на бюджетных предприятиях.

*О. Pisarchuk, S. Zhuliy*

**The sequence of formation the accounting policy of the budgetary institutions**

The concept of the accounting policy as well as the necessity of the organization's accounting policies was reviewed and analyzed in the work. The necessity of the organization's accounting policies, its peculiarities and formation sequence at low cost companies were also grounded.

Одержано 14.09.2011

**УДК 334.012.64(476)**

**Л.Н. Марченко, доц., канд. техн. наук, Л.В. Федосенко, доц., канд. экон. наук**  
*ГГУ им. Франциска Скорины, г. Гомель, Беларусь*

## **Малый бизнес Беларуси: состояние и тенденции развития (на примере Гомельского региона)**

Статья посвящена состоянию развития малого предпринимательства в Республике Беларусь, как важнейшему направлению социально-экономического развития страны. Рассматриваются вопросы законодательного обеспечения функционирования малого бизнеса, приводится динамика количества субъектов предпринимательства, их качественная характеристика, затрагиваются вопросы кредитования малых форм предпринимательства и прогнозируется состояние их развития. Значительное место в статье уделено инфраструктурной поддержке малого бизнеса.

**малый бизнес, экономический рост, индивидуальные предприниматели, кредитование малого бизнеса, инфраструктура малого бизнеса, корреляционный анализ, Республика Беларусь**

Малый бизнес в рыночной экономике является одним из важных секторов, который определяет темпы экономического роста, структуру и качество валового

- технологічного університету Поділля. – 2003. - №5. – С. 117-119.
4. Кужельний М. В. Теорія бухгалтерського обліку : підруч. / М. В. Кужельний, В. Г. Лінник. - Київ: КНЕУ, 2001. - 334 с.
  5. Пантелійчук Л. Формування облікової політики – важливий етап роботи підприємства / Л. Пантелійчук // Бухгалтерський облік і аудит. - 2002. - №9. - С.3.
  6. Закон України „Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.99 № 996-XIV// Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 40.
  7. Пушкар М. Вимоги до формування облікової політики / М. Пушкар // Становлення облікової політики в Україні: тези доп. Всеукр. наук. конф. 18-19 травня 2007 р. - Тернопіль: Економ, думка, 2007 - С. 181-182.
  8. Шпанковська Н. Місце облікової політики підприємства в системі фінансового менеджменту / Н. Шпанковська, С. Мушнікова, Н. Котенко // Становлення облікової політики в Україні: тези доп. Всеукр. наук конф. 18-19 травня 2007 р. - Тернопіль: Економ, думка, 2007. - С. 228-230.
  9. Яковишина Н. А., Дмитришина Л. І. Сутність та проблеми становлення облікової політики в бюджетних установах [Електронний ресурс / Н. А. Яковишина, Л. І. Дмитришина // Наукова інтернет-конференція „Науковий простір Європи - 2010” - Режим доступу до наукової інтернет-конференції: [http://www.rusnauka.com/10\\_NPE\\_2010/Economics/62476.doc.htm](http://www.rusnauka.com/10_NPE_2010/Economics/62476.doc.htm)

*О. Писарчук, С. Жулий*

**Последовательность формирования учетной политики бюджетного учреждения.**

В работе рассмотрено и проанализировано понятие учетной политики предприятия, а также обоснована необходимость организации учетной политики, особенности и последовательность ее формирования на бюджетных предприятиях.

*О. Pisarchuk, S. Zhuliy*

**The sequence of formation the accounting policy of the budgetary institutions**

The concept of the accounting policy as well as the necessity of the organization's accounting policies was reviewed and analyzed in the work. The necessity of the organization's accounting policies, its peculiarities and formation sequence at low cost companies were also grounded.

Одержано 14.09.2011

**УДК 334.012.64(476)**

**Л.Н. Марченко, доц., канд. техн. наук, Л.В. Федосенко, доц., канд. экон. наук**  
*ГГУ им. Франциска Скорины, г. Гомель, Беларусь*

## **Малый бизнес Беларуси: состояние и тенденции развития (на примере Гомельского региона)**

Статья посвящена состоянию развития малого предпринимательства в Республике Беларусь, как важнейшему направлению социально-экономического развития страны. Рассматриваются вопросы законодательного обеспечения функционирования малого бизнеса, приводится динамика количества субъектов предпринимательства, их качественная характеристика, затрагиваются вопросы кредитования малых форм предпринимательства и прогнозируется состояние их развития. Значительное место в статье уделено инфраструктурной поддержке малого бизнеса.

**малый бизнес, экономический рост, индивидуальные предприниматели, кредитование малого бизнеса, инфраструктура малого бизнеса, корреляционный анализ, Республика Беларусь**

Малый бизнес в рыночной экономике является одним из важных секторов, который определяет темпы экономического роста, структуру и качество валового

национального продукта. Во всех развитых странах на долю малого бизнеса приходится 60-70% валового национального продукта (ВНП). Малый бизнес, например, только в США дает почти половину прироста национального продукта и две трети прироста новых рабочих мест. В Германии зарегистрировано около трех миллионов компаний, 99% из которых – предприятия малого и среднего бизнеса. До недавнего времени малому и среднему бизнесу в Республике Беларусь уделялось недостаточное внимание, и, как следствие, доля данного бизнеса составляет в ВВП не более 20% [1]. Основу белорусской экономики долгие годы формировали и все еще формируют крупные промышленные предприятия, которые принадлежат государству.

Однако в последние годы ситуация несколько изменилась. Уже сегодня развитие малого и среднего бизнеса рассматривается как один из главных приоритетов страны на ближайшую перспективу. За последние годы в направлении развития национального предпринимательства разработана законодательная база, регламентирующая деятельность субъектов малого и среднего бизнеса. В частности, в 2009 году вышел Указ Президента Республики Беларусь «О некоторых мерах государственной поддержки малого предпринимательства» и разработана «Государственная программа поддержки малого предпринимательства в Республике Беларусь на 2010-2012 годы». В 2010 году также вступил в силу Закон Республики Беларусь «О поддержке малого и среднего предпринимательства». Пакет законодательных актов направлен на создание благоприятных условий для устойчивой деятельности малых и средних предприятий, преодоление административных барьеров на пути развития предпринимательства, внедрение прогрессивных финансовых технологий поддержки малого и среднего бизнеса, создание новых рабочих мест, обеспечение импортозамещения и т.д.

В Республике Беларусь к субъектам малого предпринимательства относятся: индивидуальные предприниматели, зарегистрированные в Республике Беларусь; микроорганизации, зарегистрированные в Республике Беларусь коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год до 15 человек включительно; малые организации, зарегистрированные в Республике Беларусь коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год от 16 до 100 человек включительно. Закон относит к субъектам среднего предпринимательства, зарегистрированные в Республике Беларусь коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год от 101 до 250 человек включительно [2].

На протяжении последних нескольких лет в республике наблюдалась положительная динамика роста количества малых предприятий (рис.1).

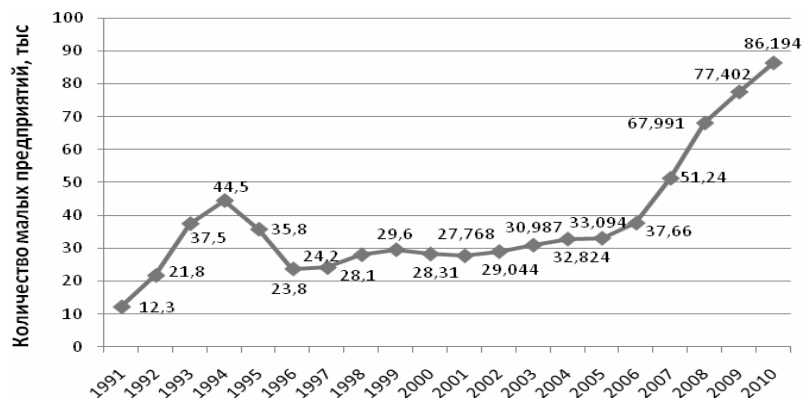


Рисунок 1 – Динамика изменения количества малых предприятий за 1991-2010 гг [3]

Значительный рост в последние годы числа малых предприятий объясняется тем, что в 2006 году вступил в силу Указ Президента [4] по переходу индивидуальных предпринимателей в новую организационно-правовую форму – частное унитарное предприятие. Данный Указ запрещал индивидуальным предпринимателям привлекать наемных работников и вынудил их поменять организационную форму хозяйствования, создавая микроорганизации со статусом юридического лица.

С целью дальнейшего прогнозирования роста количества малых предприятий (N), проанализирована их динамика с 1991 по 2009 гг. Наилучшее приближение к фактическим данным получено по полиномиальной модели:

$$N = 0,06 t^3 - 1,51 t^2 + 11,18 t + 7,78, \quad (1)$$

с достоверностью  $R^2 = 0,89$ .

Принимая во внимание тенденции развития малого бизнеса, сделан прогноз на 3 года: 2010 г. – 88,843 тыс., 2011 – 102,879 тыс., 2012 – 118,320 тыс. малых предприятий. На 2010 год число малых предприятий в республике составило 86,194, что попадает в доверительный интервал с надежностью 0,95. Обозначенная тенденция роста числа малых предприятий может быть практически реализована при условии стабильной экономической ситуации в стране.

Средние предприятия не были выделены в отдельную статистическую группу, а их деятельность анализировалась совместно с крупным бизнесом. Ситуация изменилась после принятия Закона «О поддержке малого и среднего предпринимательства», который вступил в силу с 1 января 2011 года. На 1 апреля 2011 года на учете уже состояло 2370 субъектов среднего предпринимательства.

Место малого бизнеса в экономике республики определяется его вкладом в общий объем валового внутреннего продукта (ВВП), промышленное производство, а также розничный товарооборот (рис. 2).

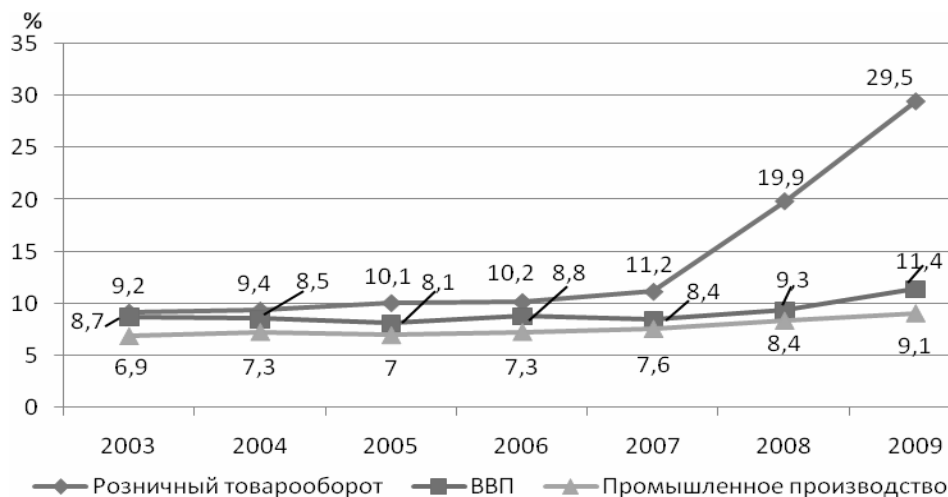


Рисунок 2 – Удельный вес малого предпринимательства в отдельных экономических показателях развития Республики Беларусь [3]

Анализ динамики выше представленных показателей свидетельствует, что в 2009 году в наибольшей степени малый бизнес присутствовал в розничном товарообороте (29,5%), а наименьшая его доля приходилась на промышленное производство (9,1%). Более широкое развитие малого предпринимательства Беларуси в розничном товарообороте связано, прежде всего, с низкой начальной капиталоемкостью начинаний, что характерно и для большинства экономик различных

государств. В 2009 году удельный вес малого предпринимательства в ВВП составлял 11,4%, однако в 2010 году этот показатель уже находился на уровне 20% [1], что говорит об увеличении значимости малого бизнеса в экономике.

Направляющим вектором в развитии белорусской экономики в настоящее время выступает экспорт товаров и услуг малого бизнеса. В общем объеме белорусского экспорта доля товаров малого предпринимательства по итогам 2009 года составила 34,3% (по итогам 2008 года – 7,9%). В общем объеме импорта их доля составила 27,6% (по итогам 2008 года – 24,1%).

По итогам 2009 года объем экспорта товаров малым бизнесом составил 7298 млн. долларов США (по итогам 2008 года – 2605,9 млн. долларов США) [3]. Динамика экспорта и импорта товаров за 2002-2009 годы приведена на рисунке 3.

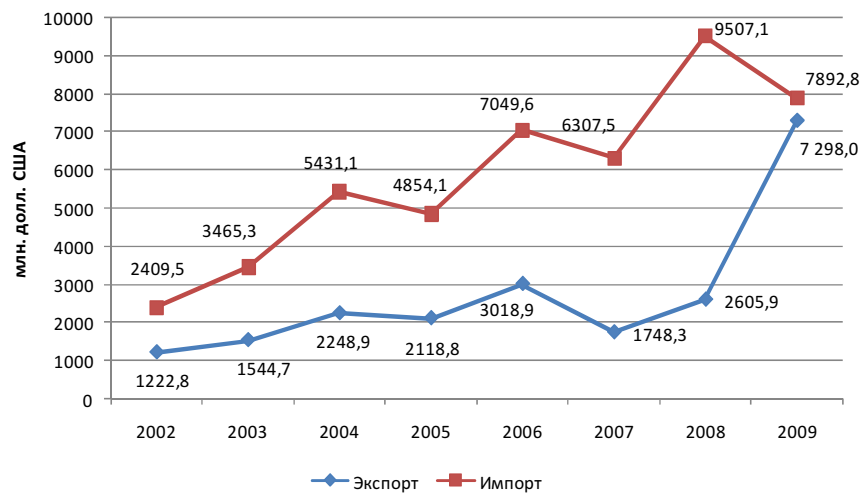


Рисунок 3 – Динамика экспорта и импорта товаров, млн. долларов США [3]

Из экспортных партнеров республики первую позицию занимают Нидерланды, объем экспорта в эту страну составил 2738,1 млн. долларов США (37,5% от общего объема экспорта). Вторую позицию занимает Великобритания (8,7 процента от общего объема экспорта), третью – Латвия (8,5%). Объем экспорта субъектов малого предпринимательства – юридических лиц в Российскую Федерацию снизился по сравнению с 2008 г. на 310,5 млн. долларов США и составляет 7,5% общего объема экспорта.

Импорт товаров субъектами малого предпринимательства – юридическими лицами за 2009 год составил 7892,8 млн. долларов США. В общем объеме импорта на долю Российской Федерации приходится 47,9% (3777 млн. долларов США) при уменьшении импорта из этой страны по сравнению с 2008 г. на 10%. Вторую позицию занимает Германия – 8,4% от общего объема импорта, третью – Китай 7,1%. На долю других стран приходится, соответственно, 36,6%.

Основной проблемой в области экспорта и импорта является отрицательное внешнеторговое сальдо. Ситуация во внешней торговле ставит под угрозу срыва выполнение программы социально-экономического развития Беларуси на 2011–2015 годы. Отрицательное сальдо внешней торговли товарами в Беларуси за 2010 год, по данным Национального статистического комитета, составило 9,642 млрд. долларов [5].

Сфера деятельности малых предприятий Беларуси охватывает все отрасли экономики. Распределение малых предприятий по отраслям экономики страны наглядно представлено на рисунке 4.



Рисунок 4 – Распределение малых предприятий по отраслям экономики (в %)

Как видим, малый бизнес занят, главным образом, в сфере торговли и общественного питания (в этой нише работают 42% малых предприятий и микроорганизаций). В промышленности желающих работать гораздо меньше — там нашли себе применение 19% малых предприятий. Более широкое развитие малого бизнеса в торговле и общественном питании связано, прежде всего, с низкой начальной капиталоемкостью начинаний. Так, предпринимателю, решившему открыть небольшой магазинчик, будет достаточно стартового капитала в несколько тысяч долларов и не потребуются особой профессиональной подготовки.

Основным показателем, характеризующим эффективность работы предприятий, является также уровень рентабельности (рисунок 5).

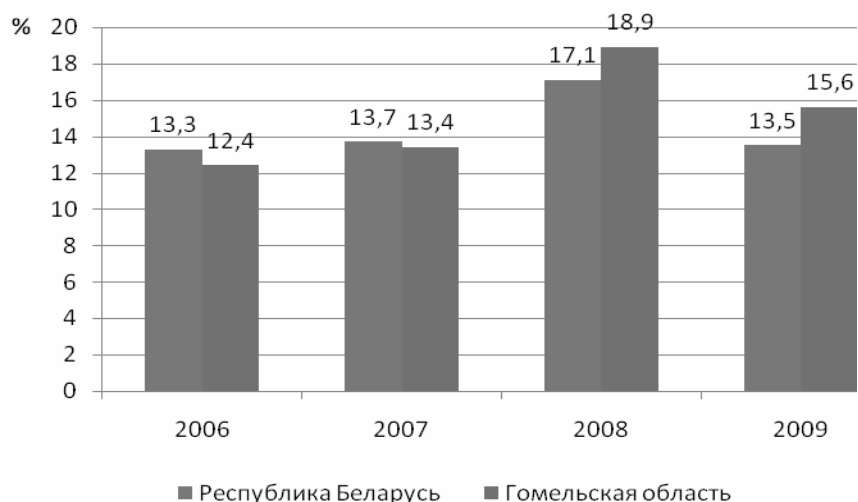


Рисунок 5 – Рентабельность малых предприятий

В целом за 2009 год рентабельность малого предпринимательства снизилась как в целом по стране, так и по Гомельской области. При этом рентабельность малых предприятий в области оказалась выше, чем в республике. Доля убыточных предприятий в 2009 году увеличилась в сравнение с 2008 г. на 4,4% по республике и на 3,19% по области (рисунок 6).

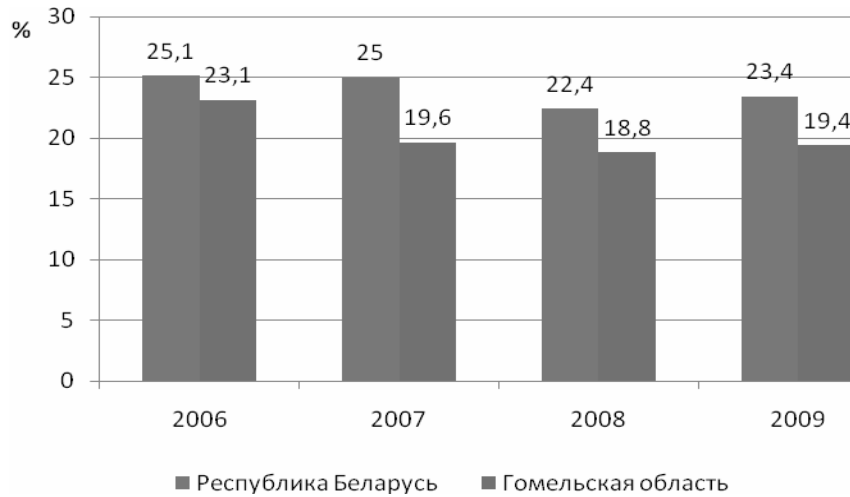


Рисунок 6 – Удельный вес убыточных малых предприятий, %

В связи с ситуацией на валютном рынке республики в 2011 году количество убыточных малых и средних предприятий может возрасти, поскольку они могут потерять поставщиков, так как зарубежные контрагенты уже отказываются продавать товар в кредит и предоставлять рассрочку платежа. Поэтому субъекты хозяйствования уже, к сожалению, вынуждены приостанавливать свою деятельность.

Уровень регионального развития субъектов малого предпринимательства – юридических лиц во многом зависит от таких факторов, как выгодное географическое положение, наличие трудовых и сырьевых ресурсов, уровень доходов населения, наличие развитой инфраструктуры, отношение и поддержка со стороны местных властей. Распределение количества субъектов малого предпринимательства – юридических лиц по областям Республики Беларусь представлено на рисунке 7.

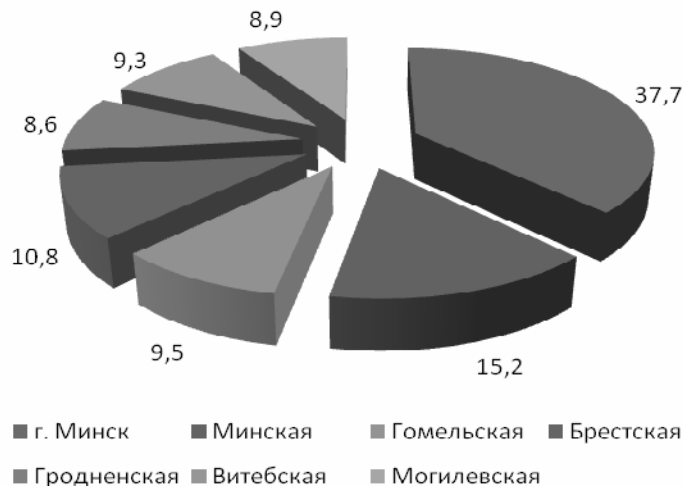


Рисунок 7 – Распределение количества субъектов малого предпринимательства – юридических лиц по областям Республики Беларусь, в % к общему количеству

Большая часть субъектов малого предпринимательства – юридических лиц (37,7%) сконцентрирована в г.Минске. Это объясняется тем, что г.Минск обладает развитой производственной инфраструктурой, на его территории сконцентрированы значительные производственные мощности и квалифицированные кадры. При этом

вклад малого бизнеса Минска – четвертая часть от общего объема налоговых поступлений, в том числе от организаций – 23,4%, от ИП – 1,6% [6]. Гомельская область занимает четвертую позицию, уступая г.Минску, Минской области, а также Брестской области. По состоянию на 1 января 2011 г. в Гомельской области зарегистрировано 38 232 субъекта малого бизнеса, в том числе 8 560 юридических лиц и 29 672 индивидуальных предпринимателя. По сравнению с аналогичным периодом 2009 года количество зарегистрированных юридических лиц увеличилось на 9,8%, количество зарегистрированных индивидуальных предпринимателей увеличилось на 900 человек. В целом прирост составил 1 666 субъектов предпринимательской деятельности.

В доходную часть бюджета за 2010 г. от деятельности субъектов малого бизнеса поступило в виде налогов и неналоговых платежей 769,8 млрд. руб. (в том числе от юридических лиц – 661,0 млрд. руб., от индивидуальных предпринимателей – 108,8 млрд. руб.). Удельный вес поступлений малого бизнеса в бюджет области за 2010 год составляет 15,5%, что ниже республиканского уровня.

Одной из серьезнейших проблем малого и среднего предпринимательства в Беларуси является сложная процедура получения кредита для развития предприятий. В настоящее время 17 кредитно-финансовых организаций занимаются решением данной проблемы. Белорусские банки участвуют в специальных программах кредитования малого бизнеса, реализуемых международными финансовыми институтами Европейского банка реконструкции и развития и Международной финансовой корпорации. Для принятия дополнительных мер по привлечению кредитов Европейский банк реконструкции и развития разработал для Беларуси стратегию, в рамках которой открыта линия микрокредитования по поддержке предприятий малого и среднего бизнеса в стране. При этом стратегия на последующие годы будет направлена на увеличение суммы кредитных ресурсов. Особые предложения для малого и среднего бизнеса – микрокредит, кредит на развитие бизнеса, кредит на коммерческий транспорт и на коммерческую недвижимость. Проект специализированного банка (ЗАО «Белорусский Банк Малого Бизнеса») для предпринимателей запущен при поддержке Национального банка Республики Беларусь и восьми ведущих акционеров: Коммерцбанка АГ (Германия), Европейского банка реконструкции и развития, Международной финансовой корпорации, Департамента по развитию финансового и частного сектора Европы (Германия), Нидерландской компании финансового развития, ШорБанка Интернэшнл (США), ШорКэп Интернэшнл (ShoreCap International Ltd), США, шведского банка Swedfund, и направлен на поддержку развития частных предприятий [1].

В целях дальнейшего развития малого бизнеса в республике создана сеть субъектов инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства. В настоящее время действует 50 центров поддержки предпринимательства и 10 инкубаторов малого предпринимательства, в Гомельской области центров – 7, инкубаторов – 2.

Основными клиентами центров являются предприниматели, работающие свыше одного года, доля которых в общем количестве клиентов центров составляет 51,4% (25347 человек). Граждане, которые планируют или начали осуществлять предпринимательскую деятельность, составляют 29,4% (14498 человек), студенты – 16,3 % (8064 человека), безработные – 2,9 % (1443 человека).

Деятельность клиентов, обратившихся в центры за услугами, была связана с розничной торговлей – 14436 человек (29,3 %), осуществлением производственной деятельности – 7617 человек (15,4 %), оказанием услуг – 5608 человек (11,4 %),



строительством – 5080 человек (10,3 %), оптовой торговлей – 3487 человек (7,1 %), оказанием транспортных услуг – 2065 человек (4,2 %), не имеющие отношения к предпринимательству – 11059 человек (22,3 %).

Из 50 центров, действующих в республике, 74 % являются организациями частной формы собственности, 20% – коммунальной, 6 % – республиканской. Для Гомельской области соответственно: республиканские – 1, коммунальная – 2, частная – 4.

Инкубаторы действуют в г. Минске и во всех областях республики за исключением Брестской области. Частной формы собственности действует 7 инкубаторов, республиканской и коммунальной – 2.

Взаимосвязи между результатами деятельности малого предпринимательства и факторами его развития исследуются с помощью корреляционного анализа. В качестве основных показателей, характеризующих малое предпринимательство в Республике Беларусь использовались следующие:  $Y$  – объем промышленного производства (млрд. руб.),  $I$  – инвестиции в основной капитал (млрд. руб.),  $L$  – списочная численность работников в среднем за год (чел.). Расчеты производились с 2001 по 2009 гг. по республике в целом. Выявлена высокая зависимость между факторами  $Y$  и  $I$  ( $r_{YI} = 0,89$ ), а также между  $Y$  и  $L$  ( $r_{YL} = 0,95$ ). Поскольку между факторами  $I$  и  $L$  также наблюдалась высокая корреляция ( $r_{IL} = 0,97$ ), то были построены однофакторные регрессионные модели:

$$Y = 2777,76 + 1,04 I, R^2 = 0,80, \quad (2)$$

$$Y = -8505,67 + 0,03 L, R^2 = 0,92, \quad (3)$$

которые позволяют прогнозировать объем промышленного производства малого бизнеса с высокой степенью точности (4,2% и 2,2% соответственно) в стабильной экономике.

Проведенный анализ сложившейся ситуации развития малого бизнеса в Республике Беларусь и в Гомельской области, за предыдущее десятилетие позволяет сделать следующие выводы.

1. Малый и средний бизнес Республике Беларусь развивается нестабильно и не теми темпами, которые требует рыночная среда.

2. Наиболее динамично развиваются торговые предприятия, доход которых составляет 48% от всего объема реализации малых предприятий, в то время как в отраслях промышленности и строительства малый бизнес присутствует незначительно.

3. При сохранении сложившейся тенденции развития предприятий торговли и общественного питания к 2014 г. их доля в общей численности работающих будет сопоставима с численностью работающих в промышленности, что вносит разбалансированность в экономику и требует дальнейшей коррекции государственной политики в сфере малого и среднего бизнеса.

4. Для гармонизации процесса развития малого и среднего бизнеса в отраслевом плане целесообразно использовать опыт экономически развитых стран, где его уровень на порядок выше и носит дифференцированный характер.

## Список литературы

1. <http://naviny/by>
2. Закон Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. № 148-З «О поддержке малого и среднего предпринимательства».
3. <http://belstat/by>
4. Указ Президента Республики Беларусь от 28 июня 2007 года №302 «Об утверждении Положения о порядке создания индивидуальным предпринимателем частного унитарного предприятия и его деятельности».
5. <http://conews.by/up-content/uploads/2011/01/nalog.jpg>
6. [http://iac.gov.by/nfiles/000015\\_411609.pdf](http://iac.gov.by/nfiles/000015_411609.pdf)

*Л. Марченко, Л. Федосенко*

### **Малий бізнес Білорусі: стан та тенденції розвитку (на прикладі Гомельського регіону)**

Стаття присвячена стану розвитку малого підприємництва в Республіці Білорусь, як найважливішому напрямку соціально-економічного розвитку країни. Розглядаються питання законодавчого забезпечення функціонування малого бізнесу, приводиться динаміка кількості суб'єктів підприємництва, їх якісна характеристика, порушене питання кредитування малих форм підприємництва та прогнозується стан їх розвитку. Значне місце в статті приділене інфраструктурній підтримці малого бізнесу.

*L. Marchenko, L. Fedosenko*

### **Small-scale business of Belarus: a condition and development tendencies (on an example of the Gomel region)**

The article deals with the development of small business in Republic of Belarus, as the most important constituent of the country socio-economic development. The article touches upon the problems of legal support of small business, gives the dynamic of the quantity of enterprise subjects and their qualitative characteristics. The article deals with small business crediting and gives a forecast of its development. Much attention is given to small business infrastructure support.

Одержано 25.05.11

## УДК 336

**С.В. Іванов, доц., канд. екон. наук**

*Придніпровська державна академія будівництва й архітектури*

## Планування та контроль реалізації інвестиційного проекту на основі управління змінами

У статті розглядаються питання планування та контролю за реалізацією проектів. Зачіпаються питання відношення керівництва до планування та контролю, послідовності дій, якості планів, керування змінами, підготовки до контролю за реалізацією проекту за всіма параметрами та факторам: таким, як тривалість, вартість за елементами проекту.

**проект, керування, планування, контроль, реалізація, зміна, графік, тривалість, вартість, план, організація, фінанси, аналіз, прогнозування**

Діяльність з реалізації плану проекту охоплює багато факторів. Вона починається з участі керівництва в процесі планування та триває при виборі

## Список литературы

1. <http://naviny/by>
2. Закон Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. № 148-З «О поддержке малого и среднего предпринимательства».
3. <http://belstat/by>
4. Указ Президента Республики Беларусь от 28 июня 2007 года №302 «Об утверждении Положения о порядке создания индивидуальным предпринимателем частного унитарного предприятия и его деятельности».
5. <http://conews.by/up-content/uploads/2011/01/nalog.jpg>
6. [http://iac.gov.by/nfiles/000015\\_411609.pdf](http://iac.gov.by/nfiles/000015_411609.pdf)

*Л. Марченко, Л. Федосенко*

### **Малий бізнес Білорусі: стан та тенденції розвитку (на прикладі Гомельського регіону)**

Стаття присвячена стану розвитку малого підприємництва в Республіці Білорусь, як найважливішому напрямку соціально-економічного розвитку країни. Розглядаються питання законодавчого забезпечення функціонування малого бізнесу, приводиться динаміка кількості суб'єктів підприємництва, їх якісна характеристика, порушене питання кредитування малих форм підприємництва та прогнозується стан їх розвитку. Значне місце в статті приділене інфраструктурній підтримці малого бізнесу.

*L. Marchenko, L. Fedosenko*

### **Small-scale business of Belarus: a condition and development tendencies (on an example of the Gomel region)**

The article deals with the development of small business in Republic of Belarus, as the most important constituent of the country socio-economic development. The article touches upon the problems of legal support of small business, gives the dynamic of the quantity of enterprise subjects and their qualitative characteristics. The article deals with small business crediting and gives a forecast of its development. Much attention is given to small business infrastructure support.

Одержано 25.05.11

## УДК 336

**С.В. Іванов, доц., канд. екон. наук**

*Придніпровська державна академія будівництва й архітектури*

## Планування та контроль реалізації інвестиційного проекту на основі управління змінами

У статті розглядаються питання планування та контролю за реалізацією проектів. Зачіпаються питання відношення керівництва до планування та контролю, послідовності дій, якості планів, керування змінами, підготовки до контролю за реалізацією проекту за всіма параметрами та факторам: таким, як тривалість, вартість за елементами проекту.

**проект, керування, планування, контроль, реалізація, зміна, графік, тривалість, вартість, план, організація, фінанси, аналіз, прогнозування**

Діяльність з реалізації плану проекту охоплює багато факторів. Вона починається з участі керівництва в процесі планування та триває при виборі

остаточного плану розробки деталей. Вона поширюється на подолання труднощів планування, складання контрактних пропозицій і укладання контрактів, виконання робіт і введення в експлуатацію. Успіх реалізації залежить від розуміння керівництвом необхідності в інформаційних зворотних зв'язках, що ставляться до розкладу, ресурсів, витрат, грошових потоків і фінансових звітів. Діяльність з реалізації плану проекту веде до виконання дійсних запланованих робіт.

Мета статті полягає у визначенні особливостей управління змінами, які виникають в ході реалізації інвестиційного проекту.

Особливість планування обумовлена особливістю та специфічністю інвестиційних проектів, які є цілеорієнтованою, обмеженою в часі послідовністю, як правило, однократних, комплексних і не регулярно повторюваних дій. Проект виконується тільки один раз, тому необхідно мати не тільки план, але і доказ того, що він є кращим з можливих, та що з ним можна працювати. Плани повинні бути фізично реалізованими, забезпечувати мінімальну вартість і фінансово забезпеченими.

У будь-якому проекті важливими є строки, витрати і якість. Керівництво головним чином повинно бути зацікавлено в досягненні конкретних цілей проекту, а не виконанні приватних завдань. Перехідна стадія від планування до реалізації плану, хоча вона триває перед дійсним роботам, є сполучною ланкою між розробкою плану реалізації проекту та провадженням робіт. Вона повинна включати чотири підготовчих етапи. По-перше, повинні бути обрані організації, відповідальні за виконання робіт і визначені тимчасові та вартісні показники. По-друге, потрібен надійний механізм керування та контролю для досягнення заданих тимчасових і вартісних показників. По-третє, потрібно виявити можливі труднощі при виконанні плану та вжити заходів для їхнього подолання. По-четверте, керівництво повинно строго дотримуватися плану проекту.

Звичайно замовник і підрядник повинні скласти ряд планів. Генеральний план повинен визначати точні рамки для детального планування розділів, на які розбивається проект. Рівень деталізації плану для кожного розділу проекту визначається відповідним підрядником з урахуванням побажань розроблювачів проекту.

Фізична, економічна і фінансова реалізуємість для підпланів визначаються та використовуються аналогічно тому, як це робиться при побудові генерального розкладу [1, 2].

Підрядник є зовнішньою організацією, і його методи планування можуть мати свої особливості. До висновку контракту він повинен скласти попередній розклад робіт, ціль якого складається у визначенні власних можливостей виконати вимоги замовника з максимальним прибутком для своєї організації. Крім того, він повинен підготувати попередню економічну оцінку, що повинна бути заснована на пропонованих цінах, повідомлених субпідрядниками та цінах, призначуваних постачальниками. До цього необхідно додати непередбачені витрати, непрямі витрати, прибуток і визначити ціну.

Мета групи керування проектом повинна складатися в забезпеченні гарантій того, що плани всіх розділів проекту будуть задовольняти основним технічним вимогам, і що витрати за контрактом, разом з бюджетами власних підрозділів, будуть у межах сумарної оцінки вартості проекту. Ітераційний процес повторюється, поки ці плани не будуть погоджені з вимогами генерального розкладу та проектним кошторисом.

Одночасно зі збором економічних даних виконавець повинен зібрати дані про трудові ресурси, устаткування і матеріали, щоб оцінити реалізуємість плану, і підготувати необхідні дані для контролю та керування. Аналіз реалізуємість плану

кожного розділу проекту повинен бути справою організації, яка відповідає за роботу [2, 3]. Мета аналізу реалізуємість ресурсного, економічного та фінансового плану аналогічні цілям на рівні проекту: встановити, що розділ проекту фізично реалізуємість; що йому відповідають мінімальні витрати; що він забезпечений фондами.

Для зв'язку між графіком і періодичними платежами контракт повинен включати статтю, яка гарантує, що виконавець буде розподіляти вартість за роботами графіку. Оскільки для робіт розроблено розклад, можна зробити прогноз грошового потоку. Платежі виконавцеві (підрядникові) необхідно проводити відповідно до виконання робіт із плану. Отже, підвищується його зацікавленість у плані та стимули для виконання робіт із плану. Тому що в проектному процесі зворотний зв'язок здійснюється через людей, то може бути заниження або завищення даних. Тоді тут повинен працювати принцип: «для ефективного керування об'єктивно освітлена погана новина є гарною новиною».

Після того, як буде складено план, на керівництво лягає відповідальність за керування процесом виконання проекту та витратами для досягнення мети проекту. Для цього здійснюється контроль за ходом виконання та витратами, порівняння їх із плановими й, якщо виникає необхідність, проводяться коригувальні дії. Через постійні зміни обставин, керівництво зобов'язане безупинно стежити за ходом виконання проекту; у протилежному випадку може вийти, що проект управляє керівництвом і можуть виникнути одна за іншою кризові ситуації.

Внаслідок непередбачених обставин, тривалість виконання проекту відрізняється від запланованої. Аналогічно, дійсна вартість відмінна від оцінки витрат. Крім того, із часом можуть змінюватися і потреби, для задоволення яких розробляється проект. Внесення змін є звичайним явищем у будь-якому проекті.

Одним з важливих ключових інтеграційних процесів у керуванні проектом, що пронизує весь його життєвий цикл, є керування змінами, які виникають у ході реалізації проекту. Під зміною розуміється заміщення одного рішення іншим, внаслідок впливу різних зовнішніх і внутрішніх факторів при розробці та реалізації проекту [4].

У процесі реалізації кожного проекту вносяться зміни в різні його розділи. Ініціювати зміни можуть: замовник або інвестор, проектувальник або підрядник. Замовник, як правило, вносить зміни, що поліпшують кінцеві техніко-економічні характеристики проекту. Проектувальник вносить зміни в первісну проектно-кошторисну документацію, специфікацію. Підрядник, вносить зміни в календарний план, методи провадження робіт, послідовність (технологічну і просторову) зведення об'єктів і т.д. Зміни в проект вносяться постійно, і важко представити значимість дестабілізуючих впливів, як на кінцеві результати, так і на тривалість, вартість, ресурси і якість робіт.

Джерела змін походять із внутрішнього або із зовнішнього оточення проекту.

До зовнішніх джерел змін ставиться практично все, що лежить за рамками проекту: політичні, законодавчі, економічні, соціальні, технологічні, екологічні, міжнародні, географічні, метеорологічні та інші аспекти. Команда керування проектом має досить обмежені можливості для надання впливу та керування зовнішніми джерелами змін, і повинна однозначно враховувати їх у процесі реалізації проекту.

Внутрішні джерела змін формуються в середовищі учасників проекту, у процесі взаємин, що виникають між ними в ході реалізації проекту. Кожний з учасників має різний ступінь участі в проекті, зацікавленість, власні цілі, що впливає на запланований хід проекту та може викликати зміни: у предметній області, у календарних строках, у графіках поставок матеріалів і змін, обумовлених внутрішніми джерелами, які залежать і від розмірів проекту. Основною причиною внесення змін, як правило, є неможливість

передбачення на стадії розробки проекту появи нових проектних рішень, більше ефективних матеріалів і конструкцій, технологій і т.д. Важливою причиною внесення змін є також відставання в ході реалізації проекту від запланованих строків, обсягів у результаті впливу дестабілізуючих факторів різного роду (соціальних, природно-кліматичних і інших). У випадку, коли проект реалізується в рамках існуючої організації, процес стратегічного планування та ухвалення рішення може змінити пріоритети серед виконуваних проектів і викликати конкуренцію між проектами за ресурси, перестановку усередині проектної команди та керівників проекту, виникнення неформальних колективів, ускладнення міжособистісних відносин усередині команди й, як слідство, необхідність внесення змін у проект. Вплив на проект може також зробити впровадження в організації нових виробничих процесів і технологій у період здійснення проекту. Зміни, що виникають у ході реалізації проекту, неминучі.

Керівник проекту повинен уважно ставитися до виникаючих змін, уміти оцінити наслідок їх впливу на кінцеві результати, зіставити витрати та результати.

Зміни впливають на: цінність і ефективність проекту; тривалість і строки завершення проекту; вартість і бюджет проекту; якість виконання робіт і специфікації вимог до результатів.

Внесення змін у проект визначає: виникнення додаткових витрат; порушення планових строків здійснення проекту; неможливість досягнення необхідної якості або результату проекту.

Під керуванням змінами розуміється: процес прогнозування та планування майбутніх змін, реєстрація всіх потенційних змін (у змісті проекту, специфікації, вартості, графіці та ін.) для детального вивчення, оцінки наслідків, схвалення або відхилення, а також організації моніторингу та координації виконавців, що реалізують зміни в проекті.

Передумовою для діючого керування змінами є наявність опису базисного стану, що відображає вихідний стан системи для наступних змін і називається описом конфігурації поточного стану проекту [4]. Під описом конфігурації розуміється: комплекс технічної документації, що характеризує загальний стан відповідної системи в певний момент часу.

Оскільки зміни постійно впливають на проект, їх необхідно прогнозувати для зм'якшення цих впливів. Інформація про зовнішнє та внутрішнє оточення проекту повинна бути ідентифікована, перевірена, оцінена і розподілена серед учасників у рамках проекту. Це робиться, щоб уникнути несподіванок і здійснити контроль факторів, які впливають на проект.

На етапі розробки проекту, прогнозуючи можливі зміни, необхідно створювати резерви на непередбачені зміни, які включають зміни фізичних і цінових показників. Облік фізичних і цінових непередбачених змін дозволяє підвищити точність кошторисів витрат.

Якщо необхідні витрати на непередбачені зміни фізичних показників у сумі перевищують 15-20%, рекомендується вдосконалити проект для того, щоб знизити рівень невизначеності ще до моменту запрошення претендентів на контракт. За деякими видами робіт (спорудження фундаментів у важких для розробки ґрунтах, проходка тунелів у гірській тріщинуватій породі і т.п.) може бути виправданим і п'ятдесятивідсотковий резерв [4, 5].

Непередбачені цінові зміни враховуються при аналізі потреб проекту у фінансуванні, але не в ході економічного або фінансового аналізу доцільності проекту, які звичайно базуються на стабільних цінових оцінках.

Результатом внесених змін, у більшості випадків, є збільшення контрактної суми. Це може привести до конфліктної ситуації між сторонами, зацікавленими в успішній реалізації проекту. Для ефективного керування змінами, важливим є облік можливих змін за проектом у відповідних статтях контракту.

Оцінка запропонованих змін передбачає комплексний його аналіз. Для цього проводиться збір і узгодження всієї інформації, необхідної для оцінки можливих наслідків даної зміни.

У процесі оцінки запропонованої зміни необхідно проаналізувати, як вплине дана зміна у випадку її схвалення на: вартість, заплановані показники робіт і графіки проекту. Необхідно встановити, який вплив зробить запропонована зміна на кінцевий результат проекту. При розгляді зміни всі проблеми варто проаналізувати одночасно. У процесі оцінки та аналізу наслідків впливу змін на проект використовуються різні методики і підходи, наприклад: функціонально-вартісний аналіз, аналіз альтернатив, техніка сіткового планування та інші.

При керуванні будь-якою системою необхідно здійснювати керуючий вплив, що відповідає змінам умов роботи цієї системи. Створення зворотного зв'язку: вихід системи із входом з бажаним рівнем виконання - важлива особливість будь-якого ефективного процесу керування. Склад інформації про хід реалізації проекту залежить від організаційної структури колективу виконавців.

Вимоги до складу інформації повинні вироблятися колективно всіма відповідальними виконавцями проекту. Якщо в контракті обговорений тільки кінцевий результат, то можуть знадобитися лише звіти про періодичні платежі та зміни в проекті. Для проекту, виконуваного власними чинностями необхідна інформація про трудові ресурси, устаткування, матеріали, непрямі витрати і змінах у проекті. У контрактах за розцінками істотна інформація про виконану роботу.

У проектній організації, що координує роботу власних підрозділів і підрядників різних типів, ретельна розробка вимог до складу інформації, перед початком реалізації проекту, дозволяє уникнути плутанини в майбутньому.

У будь-якому проекті, першочерговим завданням керівництва є складання реального плану. При керуванні використовують: розклад виконання робіт і оцінки; поточні звіти про: виконання робіт, трудові ресурси, устаткування і вартість матеріалів, вартість контрактів, непрямі витрати, інші витрати і зміни у проекті. Все це входить до функції керування проектом, як показано на рис. 1.

Двосторонні стрілки на рис. 1 відображають потоки інформації про стан проекту. Для ефективного керування, одержання інформації про стан проекту повинно бути своєчасним і регулярним. Інформація, передана через систему звітів, повинна бути точною та повною. Так само точно та вичерпно повинні фіксуватися поточні витрати з проекту, причому, процедура контролю витрат повинна бути простою та економічною.

Процес збору даних, у зручному для аналізу виді, має визначальне значення для будь-якого способу керування проектом. Такий збір даних дозволяє порівнювати фактично виконані обсяги робіт і витрати, та визначити невідповідність, для вживання необхідних заходів впливу.

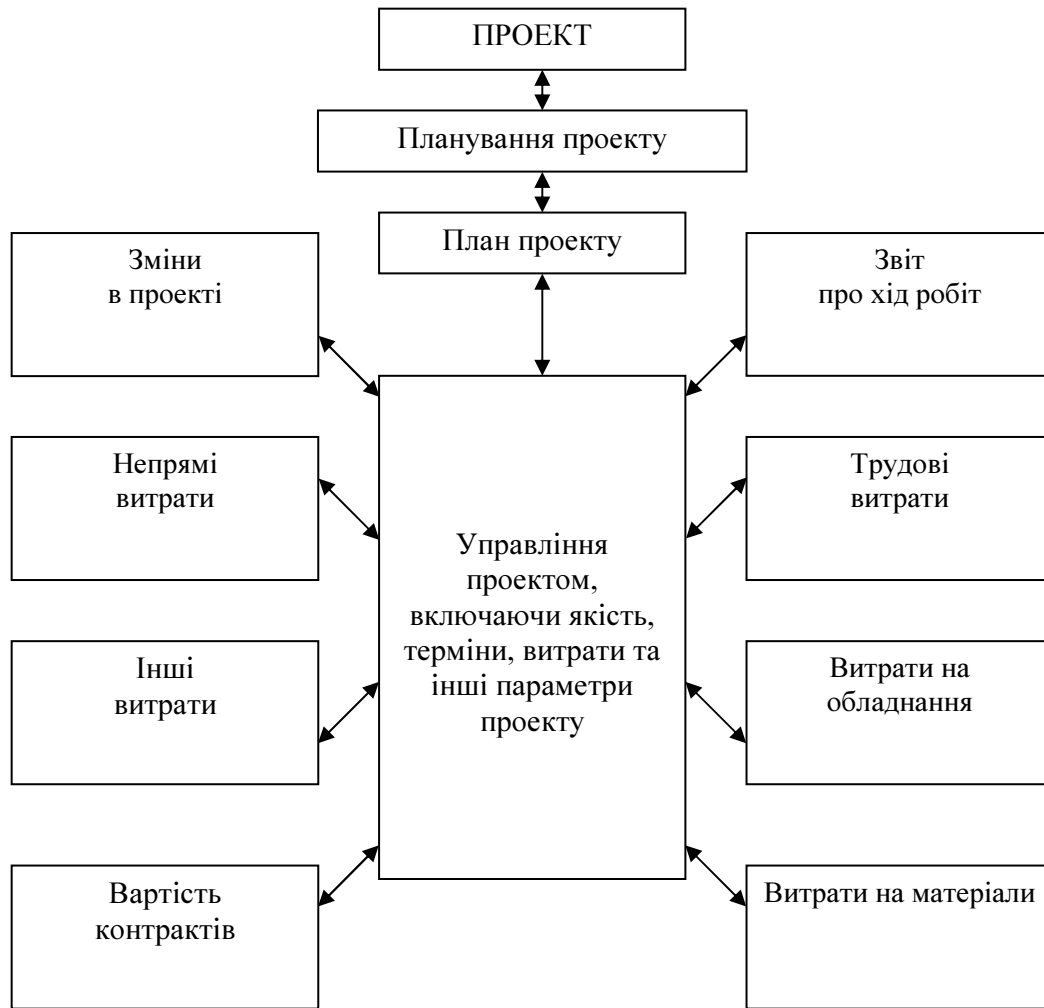


Рисунок 1 - Функції керування проектом

Інформація про хід робіт повинна передаватися керівнику за зворотним зв'язком, у вигляді звіту про стан виконання робіт (початок, закінчення, операція, що виконується) (табл. 1).

Цей звіт (табл. 1) містить не тільки дані про хід виконання робіт. Корисну інформацію дає час виконання робіт, час початку та закінчення. Час між початком і звітною датою - є виконаною частиною тривалості, що може іноді й перевищувати заплановану. Частина тривалості, що залишилася, служить оцінкою часу, необхідного для виконання цієї роботи. Така оцінка повинна надаватися для всіх робіт, що перебувають у процесі виконання.

Таблиця 1 – Розклад проведення робіт і звіт стану

Код робіт	Тривалість, дн	Зміст робіт	Ранній початок	Пізніше закінчення	Резерв часу, дн	Відсоток виконання	Тривалість до закінчення, дні
10.11	8	Монтаж	27.05. 200X	5.06. 200X	0	25%	6



Витрати за проектом складаються з вартості трудових ресурсів, устаткування, матеріалів, вартості контрактів і непрямих витрат. Перші три складові найкраще можуть бути обмірювані на робочих ділянках і тому повинні передаватися в службу керування проектом у формі звичайного звіту, одночасно зі звітами про хід робіт.

У будь-якому проекті необхідно фіксувати дані про кількість годин, витрачених на кожну роботу або її частину кожним працівником і устаткуванням. Звіт про витрати робочого часу виконує дві функції: на деяких роботах може бути витрачена більша кількість людино-годин, чим заплановано. Знання дійсної та планової кількості людино-годин допоможе у визначенні причини низької продуктивності (або поганого планування та організації). Ця інформація корисна й для іншої мети - прогнозу тривалості виконання робіт, що залишилися.

Інформація, що відноситься до прогнозу виконання (перспективи), економічній оцінці (бюджету) і дійсним людино-годинам повинна міститися у звітах про використання трудових ресурсів.

Вартість устаткування, використаного на роботах проекту, складається з різних видів витрат. На практиці, часто обчислюють стандартну годинну норму витрат, для кожного типу устаткування, та приміряють ці норми до робіт, на яких використовується відповідна техніка.

Звіти з устаткуванням, на підставі яких проводиться порівняння бюджетного часу використання устаткування з дійсним, подібні звітам про трудові ресурси.

Зворотний зв'язок за витратами на матеріали створює, головним чином, процедура керування необхідними закупівлями. Список матеріалів та обґрунтовані оцінки їх витрачання, дозволять розробити документацію, за якою можна ефективно контролювати матеріальні витрати.

Звичайно, необхідно складати звіти і за іншими витратами (непрямі витрати, акордні контракти, і т.п.)

Замовник проекту особливо цікавиться оцінками витрат і контролем за ними; і його першою турботою є контроль оцінки витрат для проекту в цілому. Для цього потрібно періодичне коректування різних оцінок, щоб бути впевненим, що сума витрат, обумовлених ринковими цінами, не перевищує первісної оцінки витрат. За можливістю, повинні бути виключені випадковості та критичні ситуації для того, щоб мінімізувати витрати. Серед виникаючих при цьому питань, першочерговими є:

1. Як контролювати оцінки витрат у проекті?
2. Яка процедура є найкращою для фінансового контролю?
3. Яка форма звітності необхідна?

Висновки. Визначено особливості управління змінами, які виникають в ході реалізації інвестиційного проекту. Діяльність з планування повинна включати чотири підготовчих етапи. По-перше, повинні бути обрані організації, відповідальні за виконання робіт, а також визначені тимчасові та вартісні показники. По-друге, потрібен надійний механізм керування та контролю, для досягнення заданих тимчасових і вартісних показників. По-третє, потрібно виявити можливі труднощі при виконанні плану та вжити заходи для їх подолання. По-четверте, керівництво повинно строго додержуватися плану проекту.

Мета групи керування проектом повинна складатися в забезпеченні гарантій того, що плани всіх розділів проекту будуть задовольняти основним технічним вимогам, і що витрати за контрактами разом з бюджетами власних підрозділів, будуть у межах сумарної оцінки вартості проекту. Ітераційний процес повторюється, поки ці плани не будуть погоджені з вимогою генерального розкладу та проектним кошторисом.

Одним з важливих ключових інтеграційних процесів у керуванні проектом, що пронизує весь його життєвий цикл, є керування змінами, які виникають у ході реалізації проекту. Під зміною розуміється заміщення одного рішення іншим, внаслідок впливу різних зовнішніх і внутрішніх факторів, при розробці та реалізації проекту.

Основною причиною внесення змін, як правило, є неможливість передбачення на стадії розробки проекту, появи нових проектних рішень, більше ефективних матеріалів і конструкцій, технологій і т.д. Важливою причиною внесення змін є також відставання в ході реалізації проекту від запланованих строків, обсягів у результаті впливу дестабілізуючих факторів різного роду (соціальних, природно-кліматичних і інших).

Під керуванням змінами розуміється: процес прогнозування та планування майбутніх змін, реєстрація всіх потенційних змін (у змісті проекту, специфікації, вартості, сітковому графіку та ін.) для детального вивчення, оцінки наслідків, схвалення або відхилення, а також організація моніторингу і координації виконавців, що реалізують зміни в проекті.

Інформація, що ставиться до прогнозу виконання (перспективи), економічній оцінці (бюджету) і дійсним людино-годинам, повинна міститися у звітах про використання трудових ресурсів.

## Список літератури

1. Бирман Г. Экономический анализ инвестиционных проектов / Г. Бирман, С. Шмидт. - Пер. с англ. / Под. ред. Л.П. Белых. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. - 631с.
2. Залуний В.Ф. Стратегия и тактика строительной фирмы в условиях рынка. / В.Ф. Залуний. // Придніпровський науковий вісник. - Днепропетровск. - 1998. - 240с.
3. Снитко Е.А. Управление проектами строительства на основе концепции контроллинга. / Е.А.Снитко, М.А. Прилепова // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб. наук. пр. - Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля. - 2007. - №3(23). - С.112-118.
4. Ильяш Л. Аренда и субаренда / Л. Ильяш // ГлавБух. 2000. - №42. - С.67-80.
5. Тянь Р.Б. Управління проектами. / Р.Б. Тянь, Б.І. Холод, В.А. Ткаченко. - Навч. Посібник. - Дніпропетровськ: Дніпропетровська академія управління бізнесу та права, 2000. - 224с.

*S. Ivanov*

### **Planning and control realization of the investment project on the basis of management changes**

In the article are considered questions of planning and control over realization the projects. Also the attitude of management to planning and control, sequences of actions, quality of plans, management of changes, preparation for control over project realization on all parameters and factors: such, as duration, cost on project elements.

*С. Иванов*

### **Планирование и контроль реализации инвестиционного проекта на основе управления изменениями**

В статье рассматриваются вопросы планирования и контроля по реализации проекта. Затрагиваются вопросы отношения руководства к планированию и контролю, последовательности действий, качеству планов, управлению изменениями, подготовке к контролю за реализацией проекта по всем параметрам и факторам: таким, как продолжительность, стоимость по элементам проекта.

Одержано 12.05.11

УДК 334.716

Г.Т. Костромін, доц., канд. екон. наук, Т.С. Корнєєва, ас.

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Конкурентоспроможність підприємств: шляхи підвищення

В статті аналізується явище конкуренції в економічному середовищі сучасної України, виділяються основні фактори конкурентоспроможності підприємств та окреслюються напрямки їх підвищення. Центральне місце у дослідженні займає розкриття особливостей стратегій конкурентоспроможності підприємств. Обґрунтовується необхідність підвищення конкурентоспроможності підприємств як основи ефективного функціонування економіки в ринкових умовах, проведення реструктуризації підприємств, формування для цього сприятливого інвестиційного середовища.

**конкурентоспроможність підприємств, стратегія конкурентоспроможності, реструктуризація підприємств, інвестиції, інвестиційна привабливість регіону**

Економічний розвиток України на шляху створення соціально орієнтованої ринкової економіки передбачає його відповідність довгостроковій стратегії економічного зростання, підвищення якості і рівня життя населення. Для ефективного функціонування економіки в ринкових умовах необхідно розвивати конкуренцію, підвищувати конкурентоспроможність виробництва. Конкуренція є об'єктивним економічним законом товарного виробництва, який виражає внутрішні необхідні, стійкі та істотні зв'язки між відокремленими товаровиробниками в їх боротьбі за найбільшу результативність виробництва.

Дослідженням проблеми конкурентоспроможності займалися відомі економісти: М. Портер, А. Томсон, В. Терещенко, І. Ліпсіц, А. Юданов, Р.Фатхудинов, О. Амоша та інші. Як показує аналіз діяльності підприємств, проблема підвищення конкурентоспроможності залишається актуальною і потребує подальшого, більш глибокого та всебічного дослідження.

Метою статті є дослідження та опрацювання заходів щодо підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств, їх більш ефективного функціонування, від яких значною мірою в цілому залежить становлення конкурентоспроможності економіки країни.

Сучасний стан і шляхи підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств в статті розглядаються під кутом зору підвищення ефективності їх діяльності шляхом проведення їх реструктуризації, формування для цього сприятливого інноваційно-інвестиційного середовища.

Як свідчать статистичні дані, в цілому по Україні фінансова діяльність промислових підприємств недостатньо ефективна. В 2009 році біля 41 відс. підприємств збиткові, сума збитків склала 48672,5 млн.грн. Рентабельність операційної діяльності промислових підприємств становила всього 1,7 відс. Збитковість підприємств обмежує можливість інвестування частини прибутку в основні засоби. Ступінь зносу основних засобів промислового виробництва сягає в різних галузях промисловості від 57 до 58 відсотків. Низький рівень інноваційної продукції, не розвинені ринки технологій, патентів і наукових досліджень, що не створює умов для прискореного освоєння випуску нових видів конкурентоспроможної продукції, а продукція, що випускається, має високу собівартість і не користується достатнім попитом на ринку товарів.

Так, питома вага матеріальних витрат в структурі операційних витрат з реалізованої продукції в 2009 році склала 61,6 відс. Не краще положення в діяльності промислових підприємств і в Кіровоградській області. Тому актуальність зазначеної проблеми дуже велика.

Для того, щоб всебічно розглядати шляхи підвищення конкурентоспроможності підприємств та його продукції необхідно, перш за все, визначити сутність поняття “конкурентоспроможність підприємств”.

При всій різноманітності думок вчених, всі вони пов'язують поняття “конкурентоспроможності підприємств” зі здатністю протистояти на ринку іншим виробниками та постачальникам (конкурентам) аналогічної продукції як за ступенем задоволення своїми товарами та продукцією конкретної суспільної потреби, так і за ефективністю виробничої діяльності. Бути визначним конкурентоздатним може лише те підприємство, яке не тільки формально функціонує, забезпечуючи прибутковість діяльності, але й розвивається в напрямку поширення відтворення. Конкурентоздатність підприємств має абсолютно конкретний характер і може бути достовірно оцінена лише з урахуванням межових умов, що виражаються в численних кількісних та якісних параметрах стану зовнішнього середовища.

Досягнення підприємством конкурентоздатного статусу безпосередньо пов'язано з просуванням ним своїх товарів до конкретної групи споживачів і прямо залежить від того, чи в очікуваній мірі задоволені її запити. При цьому ключову роль грає купівельна спроможність споживача.

Важливим етапом є правильна реальна оцінка конкурентоспроможності підприємства. Для цього можливо скористатися методикою, яка запропонована Л.М.Іваненком (6).

Оцінка рівня конкурентоздатності, тобто виявлення характеру конкурентних переваг підприємства у порівнянні з іншими підприємствами є одним з найбільш складних етапів маркетингового дослідження.

Сутність даного методу оцінки конкурентоздатності полягає у порівнянні показників аналізованих підприємств з еталоном.

Визначення рівня конкурентоздатності підприємств можна представити у вигляді такої послідовності етапів.

На першому етапі будується матриця вигляду:

$$A = |a_{ij}|; i = \overline{1, n}; j = \overline{1, m}, \quad (1)$$

де  $n$  - кількість підприємств;

$m$  - кількість показників;

$a_{ij}$  - показник  $j$ , що характеризує підприємство.

Показники, що складають матрицю, є відносними величинами, що виражають оцінку використання потенціалу підприємства.

При цьому використовуються наступні показники: рентабельність активів, рентабельність виробничих фондів, рентабельність реалізованої продукції за прибутком від реалізації, рентабельність реалізованої продукції за прибутком від операційної діяльності, рентабельність реалізованої продукції за чистим прибутком, коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними засобами, коефіцієнт фінансової стійкості, коефіцієнт маневреності, коефіцієнт абсолютної ліквідності.

На другому етапі в матрицю  $A$  включається додатковий стовпець - еталон, значення якого є оптимальним показником.

В якості еталонного приймається значення показника, що характеризує середньогалузевий рівень або оптимальне значення показника у стовбці  $j$ .

На третьому етапі для кожного показника аналізуємих підприємств необхідно ввести поправочні коефіцієнти вагомості. Розрахунок поправочних коефіцієнтів заснований на прийомах кореляційного аналізу. Це дозволяє кількісно оцінити зв'язок між кожною групою розрахованих показників та величиною, яка комплексно характеризує виробничо-економічний потенціал підприємства. Таким показником може служити об'єм реалізації. Коефіцієнт вагомості ( $K_j$ ) розраховується за формулою:

$$K_j = v_j \cdot \mu_j, \quad (2)$$

де  $v_j$  - коефіцієнт кореляції;

$\mu_j$  - критерій достовірності коефіцієнту кореляції.

Для правильної оцінки необхідно також знати та враховувати складові та фактори конкурентоспроможності підприємства. Найбільш вдало їх класифікацію, на нашу думку, дано І.В. Багровою та О.Г. Нефедовою (7).

Таблиця 1 - Складові та фактори конкурентоспроможності підприємства

Складові	Фактори
<p>1. Виробництво</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вартість виробництва, витрати, ступінь залежності від ресурсів, їх взаємозамінність;</li> <li>- технологія – ступінь освоєності, можливість осучаснення;</li> <li>- продукція номенклатура, асортимент, якість, стабільність випуску (залежність від кон'юнктури)</li> </ul>	<p>1. Державна політика</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Зовнішня                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ступінь участі країни у світових інтеграційних процесах;</li> </ul> </li> <li>1.2. Внутрішня                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- напрямки зовнішньої політики, стан і напрямки реформ;</li> <li>- пріоритети розвитку країни;</li> <li>- стабільність обраного курсу</li> </ul> </li> </ul>
<p>2. Ресурси</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- матеріальні – достатність, якість, рівень витрат на постачання і зберігання, залежність від постачальників, відходи виробництва;</li> <li>- трудові – достатність, рівень професіоналізму (освіта, досвід, рівень кваліфікації);</li> <li>- інформаційні – наявність баз даних, можливість постійного оновлення, ступінь освоєння сучасних інформаційних технологій</li> </ul>	<p>2. Соціальні умови</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структура робочої сили;</li> <li>- рівень підготовки фахівців;</li> <li>- співвідношення між категоріями працівників;</li> <li>- ціна робочої сили;</li> <li>- рівень зайнятості;</li> <li>- культурний рівень розвитку суспільства</li> </ul>
<p>3. Виробничий потенціал</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основні виробничі фонди – сучасність, ефективність використання, наявність вільних потужностей, можливість швидкого їх залучення, здатність до переорієнтації відповідно до потреб ринку</li> </ul>	<p>3. Економічні умови</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- середній рівень зарплатні в галузі, економіці в цілому;</li> <li>- податки і пільги;</li> <li>- інвестиційний потенціал країни;</li> <li>- рівень розвитку окремих галузей;</li> <li>- доля наукоємної продукції в експорті країни</li> </ul>
<p>4. Управління</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- організаційна структура – можливість швидкої передачі управлінського рішення до виконавця, контрольованість;</li> <li>- керівний склад – професіоналізм, авторитетність, довіра;</li> <li>- стабільність обраного курсу</li> </ul>	<p>4. Природно-ресурсний потенціал</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рівень забезпечення економіки власними природними ресурсами;</li> <li>- рівень від'ємного екологічного навантаження;</li> <li>- стан водних ресурсів</li> </ul>

Продовження таблиці 1

<p>5. Фінансування</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- співвідношення власних, залучених і позичкових коштів;</li> <li>- можливість швидкої мобілізації значних сум;</li> <li>- доступність і стабільність фінансування;</li> <li>- можливість щодо фінансування інноваційних проектів</li> </ul>	<p>5. Правове середовище</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- гармонійність законодавчої бази, спрямування на розвиток;</li> <li>- дієвість нормативних актів</li> </ul>
<p>6. НДДКР</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наявність власної лабораторії для контролю за якістю сировини, продукції, відходів;</li> <li>- розробки нової продукції;</li> <li>- раціоналізація виробництва</li> </ul>	<p>6. Монополізація економіки</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- загальний рівень концентрації продавців;</li> <li>- антирестове регулювання;</li> <li>- вертикальна інтеграція</li> </ul>
<p>7. Маркетинг</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дослідження ринку і конкурентів;</li> <li>- розповсюдження виробленої продукції (користування наявними мережами, створення власної мережі та ін.);</li> <li>- підготовка інформації про потреби ринку щодо випуску продукції;</li> <li>- ефективність рекламних заходів (свочасність, витратність, результативність)</li> </ul>	<p>7. Товарні ринки</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структура галузевих ринків;</li> <li>- ємність товарних ринків;</li> <li>- вибагливість покупців;</li> <li>- стандартизація товарів;</li> <li>- стійкість позицій лідерів</li> </ul>

Велике значення для формування конкурентоспроможності підприємства та його продукції має правильний вибір стратегії свого подальшого розвитку. У сучасній теорії менеджменту виділяють кілька типів стратегій (рис. 1).

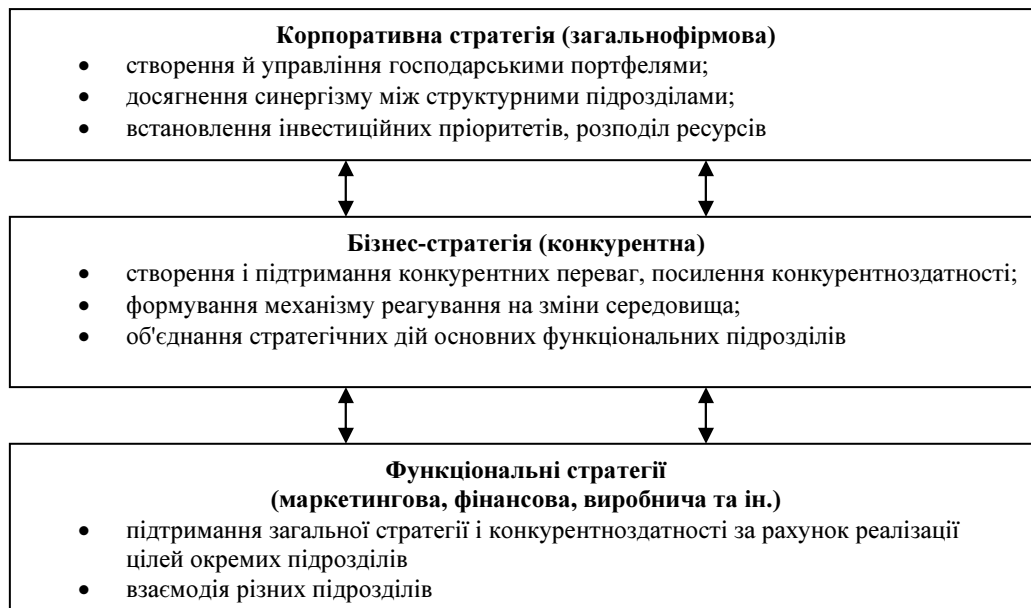


Рисунок 1 – Система стратегій на підприємстві

Корпоративна стратегія формується тоді, коли компанія є диверсифікованою, тобто діє на різних ринках. Бізнес-стратегія чи конкурентна визначає, як кожен підрозділ компанії досягає конкурентної переваги на певному ринку. До основних функціональних стратегій відносять стратегії маркетингу, організації виробництва, фінансів, управління персоналом, розвитку тощо. На нашу думку, стратегія

конкурентоспроможності належить до бізнес-стратегій, для її реалізації формуються і відповідні функціональні стратегії.

В процесі вибору типу формування стратегії конкурентоспроможності підприємства важливо враховувати всі фактори, що впливають на цей процес і, перш за все, аналіз зовнішнього середовища, в тому числі прямий і непрямий його вплив на підприємство, ринкову ситуацію, а також забезпечити ефективне управління всім комплексом проблем, що формують стратегію конкурентоспроможності підприємства.

Важливою умовою забезпечення життєдіяльності підприємства, підвищення конкурентоспроможності його продукції є ефективне проведення реструктуризації. Вона повинна сприяти фінансовому оздоровленню підприємства, збільшенню обсягів випуску конкурентоспроможної продукції, в цілому підвищення ефективності виробництва. Вона, як правило, повинна проводитись в два етапи: оперативна і стратегічна.

Основні задачі оперативної реструктуризації:

- встановлення платоспроможності підприємства на текучий момент часу;
- створення економічних та фінансових умов для стійкого функціонування підприємств у довгостроковому періоді та забезпечення конкурентоздатності випускаємої продукції;

- створення умов для інвестиційної привабливості підприємства.

При цьому доцільно проведення наступних заходів:

- зниження витрат виробництва;
- проведення глибокої інвентаризації фондів;
- впровадження нових прогресивних форм і методів управління;
- скорочення чисельності зайнятих;
- тимчасове припинення капітального будівництва;
- продаж надлишкового обладнання, матеріалів, готових виробів;
- продаж незавершеного виробництва;
- реструктуризація боргових зобов'язань шляхом перетворення короткострокових заборгованостей в довгострокові кредити;
- капітальний ремонт, модернізація основних фондів, заміна застарілого обладнання та інш.

Задача стратегічної реструктуризації - залучення інвестицій для підвищення конкурентоспроможності підприємств, закріплення його позиції на ринку товарів та продукції, поліпшення виробничої діяльності.

Значне місце в цьому процесі займає ефективне формування сприятливого інноваційно-інвестиційного середовища.

Для створення інвестиційної привабливості регіонів і економіки України в цілому необхідна:

- чітка та злагоджена перебудова інвестиційної політики держави та законодавства країни в цілому. Іноземним інвесторам необхідний юридичний і правовий захист своїх коштів та об'єктів інвестування, надання економічних гарантій від Уряду. Наявність великої кількості законодавчих актів і постанов, які суперечать один одному, призводять до плутанини під час вирішення спірних питань, тобто треба сформувати стійке та передбачуване правове поле;

- потрібно надати правовий фінансовий захист таким фінансовим процесам як кредитування та страхування ризиків, переглянути податкову систему, в пріоритетних галузях економіки надавати пільги на початкових етапах діяльності підприємства для його подальшого розвитку.

- однією з найважливіших перешкод є мораторій на продаж землі та відсутність права власності на землю об'єктів інвестування;

- на сьогоднішній день невирішеним залишається питання щодо рейдерських захватів підприємств, що є звичним для України та дивним для Європи та світу. За таких умов, іноземний капітал інвестують в короткострокові та дуже рентабельні проекти, а від довгострокових відмовляються. Така позиція інвесторів зрозуміла, адже завдяки політичній та економічній кризі, в якій Україна знаходиться протягом довгого періоду, важко визначити основний напрямок діяльності підприємства та передбачити, що буде в країні через 3-5 років;

- необхідно також стабілізувати політичну ситуацію в країні, знизити рівень корупції, лібералізувати та дерегулювати підприємництво, сприяти розвитку фондового ринку, сформулювати інвестиційні стимули, скоротити правила та інструкції стосовно ліцензування, оподаткування і репатризації прибутків. В цілому, для створення інвестиційно привабливого середовища, Україні потрібно проводити всі необхідні реформи якнайшвидше.

Керівникам промислових підприємств в регіоні всіх форм власності сумісно з органами державного управління і місцевого самоврядування необхідно активніше проводити роботу по реструктуризації підприємств, в першу чергу збиткових, і, перш за все, оперативної реструктуризації, що направлена на виявлення і залучення всіх резервів виробництва, підвищення ефективності праці підприємств, виведення їх на рівень рентабельності. Цю роботу необхідно провести на протязі найближчих 1 -2 років. Це дозволить зробити ці підприємства інвестиційно привабливими, і в процесі стратегічної реструктуризації забезпечити надходження інвестицій в подальшому розвитку підприємства.

Інвестиційно-інноваційне відновлення виробництва повинно бути направлено на створення нових видів продукції і технологічних процесів, подальших ступенів обробки продукції, модернізації основних виробничих фондів і підвищення якості виробництва, що є основним шляхом ефективного освоєння науково-технічного прогресу за наявності великого виробничого апарату. Тим самим національне багатство буде більш послідовно використовуватись для швидкого розвитку продуктивних сил, для прискореного освоєння сучасних технологічних процесів.

Іноземні інвестори набагато краще та ефективніше керують підприємствами, а ніж це робить держава. Приватний власник намагається підвищити виробничі потужності за рахунок впровадження новітніх технологій, що призводить до зростання прибутку, а як наслідок підвищення 7 заробітної плати та покращення соціального захисту працівників.

Основними напрямками організаційно-економічної роботи на промислових підприємствах повинні бути:

- впровадження ефективних методів менеджменту;
- припинення виробництва застарілої продукції, реалізація не використовуваних основних фондів і земельних ділянок, на яких вони розташовані;
- виділення зі складу великих підприємств самостійні підприємства й ліквідація безперспективних виробництв;
- перебудова структури виробництва за принципом формування центрів прибутку;
- розробка, сертифікація, розширення випуску конкурентоспроможної продукції і реалізація її на внутрішньому і зовнішньому ринках;
- участь у регіональному і міжрегіональному поділі праці, розвиток регіональної і міжрегіональної кооперації;



- організація виробництва й постачання комплектного устаткування «під ключ» з наступним сервісним обслуговуванням, навчанням кадрів, передачею технологічної документації;

- розвиток мережі каналів товароруху, у тому числі дилерських представництв за кордоном для прискорення реалізації, більш повного обліку умов експлуатації машинобудівної продукції та її після продажного обслуговування;

- відродження науково-технічної і дослідно-експериментальної бази, що реалізує інноваційні проекти з гарантованим економічним ефектом і оплатою в залежності від обсягу продажу чи прибутку в замовника;

- зняття важкого тягаря утримання соціальної сфери промисловим підприємствам з передачею її на баланс міста (району), в якому розташовані.

Досягнення цілей та реалізація задач регіональної промислової політики в сучасних умовах можливі на основі впровадження досягнень в галузі науково-технічного прогресу і цілеспрямованої інвестиційної політики в пріоритетних напрямках розвитку економіки. У сучасний період необхідна не просто зміна рівнів технології виробництва, підвищення віддачі виробничих фондів, а потрібна комплексна якісна заміна створених в Україні (у значному ряді галузей) продуктивних сил, що спираються на найпередовіші досягнення вітчизняної і світової науки, створення нового технологічного укладу в тих галузях виробництва, у яких за станом на сьогоднішній день апарат не знаходиться на передових позиціях.

Поряд з викладеним вище, підвищення конкурентоспроможності підприємств повинно передбачати також засоби по вдосконаленню на підприємстві кадрової політики, активізації маркетингової діяльності та розширення ринків збуту, підвищення рівня економічної діяльності для зниження ступеня ризику, проведення диверсифікації виробництва як виробничої (розширення асортименту продукції, що випускається) та фінансової диверсифікації і ряд інших.

Таким чином, тільки комплексний системний підхід до вирішення даної проблеми дозволять прискорити процес підвищення конкурентоспроможності підприємств, покращити інвестиційну привабливість регіонів і на цій основі, поряд з іншими заходами підвищити ефективність функціонування економіки України, її конкурентоздатність.

## Список літератури

1. Юданов А.Ю. Конкуренція: теорія і практика / Юданов А.Ю. - М.: Изд. Гном-пресс, 1998.
2. Портер М.З. Конкуренция / Портер М.З.; пер. с англ. Учебн.пособие.- М.: изд-во дом "Вильямс", 2000.
3. Фатхудинов Р.А. Стратегический маркетинг / Фатхудинов Р.А. - М.: ЗАО "Бизнес-школа", Интел-Синтез, 2000.
4. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и тактика / Азоев Г.Л. - М.: Центр экономики и маркетингу, 1996.
5. Максимьюк Д.А. Управління конкурентоспроможністю / Максимьюк Д.А. - Харків.: Основа, 2004.
6. Іваненко Л.М. Оценка конкурентоспроможности предприятия по отношению к эталону / Іваненко Л.М.- Інститут економіки промисловості НАН України "Економіка промисловості". - 2002.- № 3.
7. Багрова І.В. Складові та фактори конкурентоспроможності / І.В. Багрова, О.Г. Нефедова.- Вісник економічної науки України. Науковий журнал.- 2007.- № 1.
8. Костромін Г.Т. Інвестиційна привабливість регіону: шляхи вирішення / Костромін Г.Т.: матеріали ІУ з'їзду Спільки економістів України та Міжнародної науково-практичної конференції [«Інвестиційно-інноваційний розвиток регіону»]. – Київ, 2010.
9. Статистичний щорічник України за 2009 рік.
10. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2009 рік.

*Г. Костромин, Т. Корнеева*

**Конкурентоспособность предприятий: пути повышения**

В статье анализируется явление конкуренции в экономической среде современной Украины, выделяются основные факторы конкурентоспособности предприятий и очерчиваются направления их повышения. Центральное место в исследовании занимает раскрытие особенностей стратегий конкурентоспособности предприятий. Обосновывается необходимость повышения конкурентоспособности предприятий как основы эффективного функционирования экономики в рыночных условиях проведения реструктуризации предприятия, формирования для этой благоприятной инвестиционной среды.

*G. Kostromin, T. Korneeva*

**Competitiveness of enterprises: ways of increase**

In the article the phenomenon of competition is analyzed in the economic environment of modern Ukraine, the basic factors of competitiveness of enterprises are distinguished and directions of their increase are outlined. A central place in research occupies opening of features of strategies of competitiveness of enterprises. The necessity of increase of competitiveness of enterprises is grounded as bases of the effective functioning of economy are in the market conditions of realization of restructuring of enterprise, forming for it by a favorable investment.

Одержано 30.09.11

**УДК 657**

**О.Б. Пугаченко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Завдання обліку в сучасних умовах господарювання**

У статті узагальнено і проаналізовано завдання обліку в сучасних умовах господарювання. Власне бачення даного питання полягає в тому, що головними в сучасних умовах господарювання є два завдання обліку: перше вбачаємо у необхідності створення інформаційних умов для здійснення функцій економічного аналізу, планування, контролю та регулювання; друге полягає в тому, щоб створити організаційні умови для здійснення управлінського циклу не лише керівним складом підприємства, а й підрозділами, які орієнтовані на комплексне управління окремими економічними об'єктами.

**облік, управління, завдання, сучасні умови господарювання**

Як складова частина інформаційної системи підприємства облік повинен забезпечувати отримання точної, повної, оперативної і вірогідної економічної інформації про господарські процеси, стан та використання ресурсів підприємства, розрахункові взаємовідносини з покупцями, постачальниками, персоналом, бюджетом, використання коштів тощо. Ведення обліку і складання фінансової звітності має на меті надання користувачам для прийняття рішень інформації про фінансове становище, результати діяльності та рух грошових коштів підприємства. Подібна інформація потрібна апарату управління підприємством для обґрунтованого прийняття короткотермінових і довготермінових управлінських рішень, а також широкому колу зовнішніх користувачів (інвесторам, банкам, постачальникам, фінансовим аналітикам, податковим службовцям тощо).

Завдання обліку як засобу забезпечення ефективного управління підприємством постало в кінці минулого століття і було обумовлене запровадженням систем

*Г. Костромин, Т. Корнеева*

**Конкурентоспособность предприятий: пути повышения**

В статье анализируется явление конкуренции в экономической среде современной Украины, выделяются основные факторы конкурентоспособности предприятий и очерчиваются направления их повышения. Центральное место в исследовании занимает раскрытие особенностей стратегий конкурентоспособности предприятий. Обосновывается необходимость повышения конкурентоспособности предприятий как основы эффективного функционирования экономики в рыночных условиях проведения реструктуризации предприятия, формирования для этой благоприятной инвестиционной среды.

*G. Kostromin, T. Korneeva*

**Competitiveness of enterprises: ways of increase**

In the article the phenomenon of competition is analyzed in the economic environment of modern Ukraine, the basic factors of competitiveness of enterprises are distinguished and directions of their increase are outlined. A central place in research occupies opening of features of strategies of competitiveness of enterprises. The necessity of increase of competitiveness of enterprises is grounded as bases of the effective functioning of economy are in the market conditions of realization of restructuring of enterprise, forming for it by a favorable investment.

Одержано 30.09.11

**УДК 657**

**О.Б. Пугаченко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Завдання обліку в сучасних умовах господарювання**

У статті узагальнено і проаналізовано завдання обліку в сучасних умовах господарювання. Власне бачення даного питання полягає в тому, що головними в сучасних умовах господарювання є два завдання обліку: перше вбачаємо у необхідності створення інформаційних умов для здійснення функцій економічного аналізу, планування, контролю та регулювання; друге полягає в тому, щоб створити організаційні умови для здійснення управлінського циклу не лише керівним складом підприємства, а й підрозділами, які орієнтовані на комплексне управління окремими економічними об'єктами.

**облік, управління, завдання, сучасні умови господарювання**

Як складова частина інформаційної системи підприємства облік повинен забезпечувати отримання точної, повної, оперативної і вірогідної економічної інформації про господарські процеси, стан та використання ресурсів підприємства, розрахункові взаємовідносини з покупцями, постачальниками, персоналом, бюджетом, використання коштів тощо. Ведення обліку і складання фінансової звітності має на меті надання користувачам для прийняття рішень інформації про фінансове становище, результати діяльності та рух грошових коштів підприємства. Подібна інформація потрібна апарату управління підприємством для обґрунтованого прийняття короткотермінових і довготермінових управлінських рішень, а також широкому колу зовнішніх користувачів (інвесторам, банкам, постачальникам, фінансовим аналітикам, податковим службовцям тощо).

Завдання обліку як засобу забезпечення ефективного управління підприємством постало в кінці минулого століття і було обумовлене запровадженням систем

інтенсивного використання трудових ресурсів. Воно, з одного боку, розвиває завдання обліку в забезпеченні збереженості майна підприємства; з іншого – спрямоване на формування інформаційної бази для прийняття ефективних управлінських рішень, тобто облік розглядається як інформація оберненого зв'язку в контурі управління підприємства. Сьогодні, в умовах ринкової економіки, важливе значення має формування системи показників, які дозволяють характеризувати результати діяльності підприємства.

Питання визначення завдань обліку присутні у роботах практично всіх науковців, проте найбільшу увагу даній тематиці приділяли у своїх працях такі українські вчені: Ф.Ф. Бутинець, Б.І. Валуєв, С.Ф. Голов, З.В. Гуцайлюк, Г.Г. Кірейцев, М.В. Кужельний, Ю.А. Кузмінський, Н.М. Малюга, Є.В.Мних, Л.В. Нападівська, О.А. Петрик, О.М. Петрук, М.С. Пушкар, В.В. Сопко, М.Г. Чумаченко, В.Г. Швець, В.О. Шевчук і зарубіжні – Х. Андерсон, А. Апчерч, Е.Дж. Блек, Х. Гернон, С.Дж. Грей, Д. Кованічова, Д. Кондуелл, М. Метьюс, Г. Міік, Г. Мюллер, Б. Нідлз, В. Палій, М. Перера, Л. Радебог, Я. Соколов тощо. Жоден навчальний посібник, підручник з обліку не обходиться без визначення його завдань. З одного боку, це добре, адже такою увагою підкреслюється постійний інтерес до даної проблематики, а з іншого – велика кількість різноманітних думок з цього питання, породжує плутанину та суперечливість. Даною статтею, ми узагальнимо та проаналізуємо розмаїття думок дослідників-попередників і викладемо власне бачення на завдання обліку в сучасних умовах господарювання.

Статтею 3 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [5] визначено, що метою ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності є надання користувачам для прийняття рішень повної, правдивої та неупередженої інформації про фінансове становище, результати діяльності й рух грошових коштів підприємства.

Основні завдання мають конкретизувати мету, надавати їй реального змісту та спрямованості, тим більше, що в Законі мета поєднує два принципово різних напрямки облікової діяльності – ведення обліку в оперативному та поточному режимах, складання фінансової звітності, що, мабуть, відображає власні погляди безпосередніх виконавців, які розробляли текст Закону.

У працях із теорії завдання, з одного боку, містять повторення положень попередників, із іншого – не завжди розкривають їх зміст і спрямованість, особливо з точки зору взаємозв'язку обліку з плануванням, контролем, аналізом, регулюванням. Про це свідчать дані додатку дисертації О.І. Паламарчука [8], в якій узагальнено думки багатьох авторів робіт 1960-1990 років. Для цих дослідників основними завданнями обліку були:

- контроль за виконанням плану;
- забезпечення збереження соціалістичної власності;
- сприяння зміцненню господарського розрахунку;
- виявлення і використання резервів виробництва тощо.

Нинішня трансформація системи обліку привела до визначення дещо інших завдань бухгалтерського обліку (табл. 1).

Таблиця 1 – Завдання обліку в сучасних літературних джерелах

№	Визначення	Автор
1	Неперервне, суцільне, взаємопов'язане та документальне відображення економічних процесів та явищ в усіх галузях економіки	Н.В. Чебанова, Ю.А. Василенко [13]; Г.О. Партин [9]; М.В. Кужельний, В.Г. Лінник [7]
2	Налагодження чіткого порядку документообороту і контролю за ним	В.А. Дерій [3]
3	Забезпечення керівництва достовірною своєчасною інформацією про економічні явища та процеси, про стан засобів господарювання для прийняття управлінських рішень	Н.В. Чебанова, Ю.А. Василенко [13]; Г.О. Партин [9]; М.В. Кужельний, В.Г. Лінник [7]
4	Забезпечення керівництва достовірною своєчасною інформацією про економічні явища та процеси, про стан засобів господарювання для прийняття управлінських рішень, а також для її використання інвесторами, постачальниками, покупцями, кредиторами, фінансовими, податковими, статистичними і банківськими установами та іншими зацікавленими органами та організаціями	О.П. Скирпан, М.С. Палюх [11]; Г.П. Журавель, Я.Д. Крупка, М.С. Палюх, Л.О. Гуцайлюк, Т.І. Фаріон [4]
5	Створення необхідної інформаційної бази для планування, стимулювання, організації, регулювання, аналізу та контролю	Н.В. Чебанова, Ю.А. Василенко [13]; Г.О. Партин [9]; М.В. Кужельний, В.Г. Лінник [7]
6	Оптимізація планування, управління та регулювання обліком, контролем й аналізом на всіх стадіях і ділянках	В.А. Дерій [3]
7	Забезпечення контролю за законністю та доцільністю здійснення операцій	Н.В. Чебанова, Ю.А. Василенко [13]; М.В. Кужельний, В.Г. Лінник [7]; Ф.Ф. Бутинець [1]
8	Установлення спільно з іншими економічними й технічними службами контролю за збереженням майна	О.В. Крушельницька [6]; М.В. Кужельний, В.Г. Лінник [7]
9	Забезпечення контролю за виконанням зобов'язань, наявністю та рухом майна, використанням матеріальних, трудових і фінансових ресурсів	Н.В. Чебанова, Ю.А. Василенко [13]
10	Забезпечення контролю за виконанням зобов'язань, наявністю та рухом майна, використанням матеріальних, трудових і фінансових ресурсів відповідно до затверджених нормативів і кошторисів	Н.В. Чебанова, Ю.А. Василенко [13]; О.П. Скирпан, М.С. Палюх [11]; Г.П. Журавель, Я.Д. Крупка, М.С. Палюх, Л.О. Гуцайлюк, Т.І. Фаріон [4]; Ф.Ф. Бутинець [1]

Продовження таблиці 1

11	Сприяння зміцненню законності у виробничій, фінансово-господарській діяльності підприємства	Н.В. Чабанова, Ю.А. Василенко [13]; М.В. Кужельний, В.Г. Лінник [7]
12	Своєчасне запобігання негативним явищам у фінансово-господарській діяльності, виявлення і мобілізація внутрішньогосподарських резервів	О.П. Скирпан, М.С. Палюх [11]; Г.П. Журавель, Я.Д. Крупка, М.С. Палюх, Л.О. Гуцайлук, Т.І. Фаріон [4]; Ф.Ф. Бутинець [1]
13	Додержання Положень (стандартів) бухгалтерського обліку 1 – 6	Н.М. Ткаченко [12]
14	Забезпечення дотримання загальних вимог щодо бухгалтерського обліку та фінансової звітності в підприємстві	В.А. Дерій [3]
15	Облік, аналіз і контроль за необоротними активами	Н.М. Ткаченко [12]
16	Облік, аналіз і повсякденний контроль за виконанням завдань виробництва в розрізі кількості, якості та асортименту продукції згідно з вимогами замовників	О.В. Крушельницька [6]
17	Облік, аналіз і контроль за оборотними активами, за правильними й економними витратами ресурсів	О.В. Крушельницька [6]
18	Облік, аналіз і контроль за власним капіталом, за забезпеченням наступних витрат і платежів	Н.М. Ткаченко [12]
19	Облік, аналіз і визначення витрат за елементами та витрат діяльності підприємства	Н.М. Ткаченко [12]
20	Забезпечення правильного розподілу тієї частки національного доходу, яка у формі заробітної плати надходить у розпорядження робітників і службовців відповідно до кількості та якості затраченої праці	М.В. Кужельний, В.Г. Лінник [7]
21	Облік, аналіз і контроль за мірою праці та її оплати	Н.М. Ткаченко [12]
22	Своєчасне документальне оформлення випущеної з виробництва продукції	О.В. Крушельницька [6]
23	Облік, аналіз і контроль за довгостроковими зобов'язаннями	Н.М. Ткаченко [12]
24	Облік, аналіз і контроль за коштами, розрахунками та іншими активами	Н.М. Ткаченко [12]
25	Облік, аналіз і контроль за формуванням доходів і результатів діяльності підприємства	Н.М. Ткаченко [12]
26	Контроль за станом рентабельності виробництва продукції і рентабельності підприємства	Н.М. Ткаченко [12]
27	Виявлення резервів подальшого збільшення ефективності виробництва	Н.М. Ткаченко [12]
28	Забезпечення наявності первинної документації щодо кожної господарської операції та своєчасної обробки первинних документів, яка б давала змогу в будь-який момент визначити кількість, терміни надходження й витрат сировини, матеріалів, палива та інших матеріальних цінностей, випуск і реалізацію готової продукції тощо, відповідність фактичних даних бухгалтерського обліку завданням	О.В. Крушельницька [6]; Н.М. Ткаченко [12]

Продовження таблиці 1

29	Забезпечення повного відображення всіх витрат підприємства за їхніми складовими частинами, а також всіх доходів підприємства і повсякденне співставлення витрат з доходами, виявлення результатів кожного господарського процесу і загальних фінансових результатів діяльності підприємства	О.В. Крушельницька [6]; Н.М. Ткаченко [12]
30	Побудова обліку на кожному підприємстві відповідно до особливостей його технології та організації виробництва, особливостей його організаційної структури	Н.М. Ткаченко [12]
31	Ведення обліку кожного виду господарських коштів, закріплених за матеріально відповідальними особами	Н.М. Ткаченко [12]
32	Створення умов для поєднання всіх видів господарського обліку без їх дублювання і пропусків інформації	В.А. Дерій [3]
33	Підготовка альбомів робочих форм первинних документів, облікових реєстрів, звітності, контрольно-розрахункових і аналітичних таблиць та інструкцій до них	В.А. Дерій [3]
34	Забезпечення умов праці і відпочинку для підвищення продуктивності праці осіб, зайнятих обліковим процесом	В.А. Дерій [3]
35	Систематичний нагляд за обліковим процесом з метою його поліпшення та скорочення витрат на нього	В.А. Дерій [3]

Незважаючи на таку велику кількість виділених завдань бухгалтерського обліку, лише деякі дослідники зазначили необхідність створення за допомогою обліку інформаційної бази для планування, стимулювання, організації, регулювання, аналізу й контролю [7, с. 22-23; 9, с. 15; 13, с. 12] та встановлення спільно з іншими економічними і технічними службами контролю за збереженням майна [6, с. 108; 7, с. 22-23]. Проте цього недостатньо, оскільки кінцевим результатом є саме прийняття управлінських рішень для отримання прибутку, а це неможливо без взаємодії всіх функцій управління. Ще в 1984 р. Б.І. Валуєв визначив й обґрунтував необхідність взаємодії функцій в управлінському циклі та місце і значення функції обліку в загальному циклі управління.

Погодимось з ним, що, враховуючи це, доцільно виділити два головні завдання обліку. Перше полягає в необхідності створення інформаційних умов для здійснення функцій економічного аналізу, планування, контролю та регулювання. Його вирішення пов'язано з розвитком методології обліку та вдосконаленням на цій основі моделі господарського обліку в напрямку розширення її аналітичних і оперативних можливостей.

Друге завдання обліку – це створення організаційних умов для того, щоб управлінський цикл здійснювали не лише керівники підприємства, а й підрозділи, орієнтовані на комплексне управління окремими економічними об'єктами. Вирішення даного завдання пов'язано з можливістю раціонального поєднання централізованої і децентралізованої форм організації обліку, наближення його до місць прийняття рішень, посилення на цій основі взаємодії обліку з іншими функціями управління.

Усі інші завдання в галузі обліку будуть, на наш погляд, менш значимими, так чи інакше вписуватимуться у ці загальні завдання, що визначають принципові напрямки його розвитку в цілісній системі управління промисловим підприємством [2, с. 31-33].

При цьому завдання облікового персоналу суттєво відрізняються від завдань, притаманних функції обліку як виду діяльності. Справа в тому, що облікові працівники малих і навіть середніх підприємств виконують не лише процедури, пов'язані з виявленням, вимірюванням, реєстрацією, нагромадженням, узагальненням, зберіганням та передачею інформації про діяльність підприємства внутрішнім і зовнішнім користувачам для прийняття рішень, а доволі часто здійснюють також інші функції управління – планування, контролю тощо.

Тенденція виконання в бухгалтерії всієї сукупності функцій управління пов'язана з об'єктивною необхідністю їх інтеграції, хоча форма реалізації плідної ідеї організаційного зосередження функцій через систему управлінського обліку має як прихильників, так і супротивників.

Проте зосередження сукупності управлінських функцій в бухгалтерії не означає, що кожна окрема функція управління втрачає зміст, призначення, метод і т.ін.. Специфічні характеристики функцій та організаційні рішення щодо визначення центрів їх виконання – цілком різні.

Галузеві особливості хлібопекарного виробництва визначають доцільність і можливість зосередження в бухгалтерії всіх основних функцій економічного блоку системи управління підприємством, поєднуючи при цьому їх централізацію з частковою децентралізацією. При такому підході завдання бухгалтерів більшою чи меншою мірою будуть пов'язані з виконанням практично всіх функцій управління.

У царині власне обліку вони полягають у вдосконаленні методології та організації обліку з метою створення сприятливих умов для здійснення загального циклу управління економікою.

Головними завданнями працівників обліку з контролю є перевірка законності й доцільності використання матеріальних, трудових та фінансових ресурсів на всіх стадіях кругообороту засобів. Під цим кутом зору здійснюють контроль взаємовідносин підприємства з постачальниками, покупцями, контролюючими органами, іншими контрагентами, стану матеріальних ресурсів та їх використання у виробництві, відхилень від норм витрачання матеріалів, виділення коштів на заробітну плату тощо. Проте, як правильно зазначили М.В. Кужельний і В.Г. Лінник, контроль за використанням матеріальних та фінансових ресурсів не може бути забезпечений зусиллями тільки працівників бухгалтерії – потрібні спільні дії фахівців усіх інших структурних підрозділів підприємства [7, с. 22].

Особливе завдання – контроль за виконанням планів, і хоча оперативний контроль за виконанням планів виробництва та реалізації продукції, продуктивністю праці, собівартістю продукції тощо здійснюють інші управлінські працівники, головний бухгалтер зобов'язаний за допомогою свого апарату перевірити правильність усіх показників звітів і засвідчити їх підписом.

Завдання стосовно функції регулювання полягає в тому, щоб, з одного боку, сприяти усуненню відхилень, які заважають досягненню цілей об'єктом управління, з іншого – за допомогою превентивного регулювання не допускати їх виникнення. Завдання регулювання бухгалтерія може вирішувати різними способами, що залежать від характеру відхилень. У тому числі, це може бути подання оперативної інформації та підготовка аналітичних довідок про відхилення від норм витрачання матеріалів на виробництві, компенсацію у встановленому порядку шкоди, що завдали працівники, попередження економічної недоцільності й незаконних операцій тощо.

У царині економічного аналізу завданням працівників обліку є, на нашу думку, також пошук резервів кращого використання всіх видів ресурсів. Економічний аналіз передує плануванню та стежить за плануванням, обліком, контролем і регулюванням у



новому управлінському циклі. Проте слід пам'ятати, що бухгалтерія може опрацьовувати лише частину загального завдання в галузі економічного аналізу й вирішувати його у взаємодії зі зацікавленими відділами, враховуючи необхідність удосконалення управлінського циклу, оскільки розглядають уся сукупність техніко-економічних показників, що охоплюють практично всі аспекти діяльності підприємства. Також слід мати на увазі, що для вирішення загального завдання необхідне глибоке проникнення у процеси використання ресурсів, а це потребує залучення первинної облікової інформації. Саме володіння нею й посилює значення облікового персоналу при економічному аналізі.

Завдання щодо функції планування полягають у моделюванні кількісних характеристик діяльності підприємства. Моделі економічних процесів, стану ресурсів та джерел їх утворення, витрат і собівартості продукції – всі вони визначають спрямованість та ефективність господарської діяльності підприємства.

Проведений аналіз запропонованих науковцями завдання обліку в радянські часи і в умовах сьогодення, надав змогу дійти до висновку, що головними в сучасних умовах господарювання є два завдання обліку: перше вбачаємо у необхідності створення інформаційних умов для здійснення функцій економічного аналізу, планування, контролю та регулювання; друге полягає в тому, щоб створити організаційні умови для здійснення управлінського циклу не лише керівним складом підприємства, а й підрозділами, які орієнтовані на комплексне управління окремими економічними об'єктами. Такими ми бачимо головні завдання працівників бухгалтерії. Облік не заради обліку, а облік для досягнення цілей, що стоять перед підприємством – таке його призначення в загальній системі управління. Саме з цих позицій ми і вирішуватимемо в наступних дослідженнях проблемні питання, що залишаються у системі обліку.

## Список літератури

1. Бухгалтерський фінансовий облік: [Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів] / За редакцією проф. Ф.Ф. Бутинця. – 5-е вид., доп. і перероб. – Житомир: ПП «Рута», 2003. – 726 с.
2. Валуев Б.И. Проблемы развития учета в промышленности / Борис Иванович Валуев. – М.: Финансы и статистика, 1984. – 215 с., ил.
3. Дерій В.А. Організація бухгалтерського обліку на підприємстві: [Курс лекцій] / Василь Антонович Дерій. – Тернопіль: Джура, 2003. – 92 с.
4. Журавель Г.П. Бухгалтерський облік: особливості в галузях економіки: [Навчальний посібник] / Г.П. Журавель, Я.Д. Крупка, М.С. Палюх, Л.О. Гуцайлюк, Т.І. Фаріон. – Тернопіль: Економічна думка, 1999. – 449 с.
5. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-ХІV (зі змінами та доповненнями) / [Електронний ресурс].
6. Крушельницька О.В. Управління матеріальними ресурсами: [Навч. посібник] / Ольга Володимирівна Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 162 с.
7. Кужельний М.В. Теорія бухгалтерського обліку: [Підручник] / М.В. Кужельний, В.Г. Лінник. – К.: КНЕУ, 2001. – 334 с., іл.
8. Паламарчук О.І. Принципи і форми інтеграції функції обліку в посиленні економічної безпеки промислових підприємств: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз, аудит» [Електронний ресурс] / О.І. Паламарчук. – Луганськ: 2001. – 185с.
9. Партин Г.О. Бухгалтерський облік: основи теорії та практики: [Навч. посіб.] / Галина Остапівна Партин. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2000. – 245 с.
10. Пугаченко О.Б. Завдання обліку в умовах його інтеграції з іншими функціями управління / О.Б. Пугаченко // Актуальні проблеми побудови сучасної обліково-аналітичної системи підприємства: Збірник тез доповідей на засіданні круглого столу, 27 листопада 2008 року. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – С. 97-99.

11. Скирпан О.П. Бухгалтерський облік: [Навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей вищих закладів освіти III-IV рівнів акредитації] / О.П. Скирпан, М.С. Палюх. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. - 496 с.
12. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України: [Підруч. для студ. екон. спец. вищ. навч. закл.] / Надія Марківна Ткаченко. – К.: А.С.К., – 6-е вид. 2001. – 784 с.
13. Чабанова Н.В. Бухгалтерський фінансовий облік: [Посібник] / Н.В. Чабанова, Ю.А. Василенко. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 672 с. (Альма-матер).

*О. Пугаченко*

#### **Задание учета в современных условиях хозяйствования**

В статье обобщены и проанализированы задания учета в современных условиях ведения хозяйства. Собственное видение данного вопроса заключается в том, что главными в современных условиях хозяйствования являются два задания учета: первое мы видим в необходимости создания информационных условий для осуществления функций экономического анализа, планирования, контроля и регулирования; второе заключается в том, чтобы создать организационные условия для осуществления управленческого цикла не только руководителями, а и подразделениями, которые ориентированы на комплексное управление отдельными экономическими объектами.

*О. Pugachenko*

#### **Tasks of accounting in the present-day conditions of management**

The article generalizes and analyses tasks of accounting in the present-day conditions of management. Our own vision of this issue lies in that there are two main tasks of accounting in the present-day conditions of management: we see the first task in the necessity of creating informational conditions for realizing the functions of economic analysis, planning, control and regulating; the second one consists in creating organizational conditions for realizing administrative cycle not only by supervisory personnel of the enterprise, but also by subdivisions which are oriented to the complex management by separate economic objects.

Одержано 22.09.11

**УДК 657.633:005.57**

**Т.В.Фоміна, доц., канд.екон.наук, В.С.Фомін, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Концептуальні засади організації внутрішнього контролю**

В статті обґрунтовано підхід щодо організації внутрішнього контролю з позицій системного підходу та узагальнено принципи, які слугують основою для побудови та розвитку організаційних форм внутрішнього контролю.

**внутрішній контроль, система контролю, принципи контролю, системний підхід, організація контролю**

У загальному вигляді проблема розвитку системи внутрішнього контролю на рівні господарюючого суб'єкту полягає у виробленні комплексного, системного підходу і пов'язаних з ним методичних рішень, які б були здатні створити практичні умови для її впровадження та функціонування. У ринковому конкурентному середовищі дана проблема набуває особливої актуальності, оскільки на злагоджене та

11. Скирпан О.П. Бухгалтерський облік: [Навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей вищих закладів освіти III-IV рівнів акредитації] / О.П. Скирпан, М.С. Палюх. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. - 496 с.
12. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України: [Підруч. для студ. екон. спец. вищ. навч. закл.] / Надія Марківна Ткаченко. – К.: А.С.К., – 6-е вид. 2001. – 784 с.
13. Чабанова Н.В. Бухгалтерський фінансовий облік: [Посібник] / Н.В. Чабанова, Ю.А. Василенко. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 672 с. (Альма-матер).

*О. Пугаченко*

#### **Задание учета в современных условиях хозяйствования**

В статье обобщены и проанализированы задания учета в современных условиях ведения хозяйства. Собственное видение данного вопроса заключается в том, что главными в современных условиях хозяйствования являются два задания учета: первое мы видим в необходимости создания информационных условий для осуществления функций экономического анализа, планирования, контроля и регулирования; второе заключается в том, чтобы создать организационные условия для осуществления управленческого цикла не только руководителями, а и подразделениями, которые ориентированы на комплексное управление отдельными экономическими объектами.

*О. Pugachenko*

#### **Tasks of accounting in the present-day conditions of management**

The article generalizes and analyses tasks of accounting in the present-day conditions of management. Our own vision of this issue lies in that there are two main tasks of accounting in the present-day conditions of management: we see the first task in the necessity of creating informational conditions for realizing the functions of economic analysis, planning, control and regulating; the second one consists in creating organizational conditions for realizing administrative cycle not only by supervisory personnel of the enterprise, but also by subdivisions which are oriented to the complex management by separate economic objects.

Одержано 22.09.11

**УДК 657.633:005.57**

**Т.В.Фоміна, доц., канд.екон.наук, В.С.Фомін, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Концептуальні засади організації внутрішнього контролю**

В статті обґрунтовано підхід щодо організації внутрішнього контролю з позицій системного підходу та узагальнено принципи, які слугують основою для побудови та розвитку організаційних форм внутрішнього контролю.

**внутрішній контроль, система контролю, принципи контролю, системний підхід, організація контролю**

У загальному вигляді проблема розвитку системи внутрішнього контролю на рівні господарюючого суб'єкту полягає у виробленні комплексного, системного підходу і пов'язаних з ним методичних рішень, які б були здатні створити практичні умови для її впровадження та функціонування. У ринковому конкурентному середовищі дана проблема набуває особливої актуальності, оскільки на злагоджене та

ефективне ведення господарської діяльності визначальний вплив здійснює діюча системи внутрішньогосподарського контролю.

Однією із важливих складових загальної проблеми є питання вдосконалення організації системи внутрішнього контролю. Внутрішній контроль – це складна ділянка роботи, яка потребує відповідної організації. Вона повинна бути пов'язана і обумовлена методологічними особливостями і змістовною сутністю предмету контролю. Саме тому ефективність функціонування внутрішнього контролю в усіх галузях економіки визначається рівнем його організації. Основні питання, які мають ставитися при вирішенні загальної проблеми організації внутрішнього контролю на підприємстві полягають у визначенні концептуальних засад, які б визначали організацію контрольного процесу, служб та праці контролерів, комунікаційних зв'язків між структурними підрозділами господарюючого суб'єкта.

На сьогоднішній день при висвітленні в спеціальній літературі окремих питань тематики внутрішнього контролю, а також при розробці відповідних концепцій, не можна не враховувати досвід, накопичений міжнародною та вітчизняною наукою та практикою. Так, зокрема, дослідниками обґрунтовано об'єктивність виділення в системі фінансово-господарського контролю внутрішньогосподарського контролю [1, 2, 3, 4, 5, 6]. Серйозним науковим підґрунтям для подальшого розвитку науки про контроль є створення його класифікації [7, 8]. Проте, залишаються невирішеними ряд питань, важливих для теорії та практики внутрішнього. Практично нерозробленими на даний час залишаються науково-обґрунтовані механізми організації внутрішньогосподарського контролю. Спроби вирішити дане завдання в деякій мірі заповнили прогалини, але отримані результати носять локальний характер та відносяться лише до окремих об'єктів управління [1, 5, 6]. З цих причин актуальність обраної тематики дослідження не викликає сумнівів.

Метою дослідження є визначення концептуальних напрямків, які б могли стати базою для побудови дієвої системи внутрішнього контролю. У ході дослідження застосовувались методи аналізу, синтезу, порівняння, абстрагування, прийоми узагальнення та групування та інші методи наукового пізнання економічних та управлінських процесів.

При дослідженні проблем організації внутрішнього контролю важливе значення має виділення системних елементів його структури. Дане питання характеризується неоднозначністю підходів.

На початку 80-х років О.Є Кочерін досліджував організацію системи контролю через такі складові: об'єкт контролю, технічні засоби контролю, технологія контролю, функціональні органи контролю, лінійні органи контролю, кадри контролю тощо [3, с. 164]. Пізніше, А.М.Кузьмінський, В.В.Сопко, В.П. Завгородній при дослідженні питань організації обліку, контролю і аналізу дещо розширюють складові системи контролю і виділяють такі: предмет і метод організації; організація технології облікового, контрольного і аналітичного процесу; організація праці; забезпечення функціонування (інформаційне, організаційне, правове, технічне); розвиток та удосконалення обліку, контролю і аналізу тощо [11, с.4]. Економісти М.С.Пушкар, Г.П.Журавель, Ю.Я.Литвин відносять до найважливіших структур організації обліку і контролю наступні: організація процесу, організація апарату та організація праці виконавців тощо [12, с.164]. Представлені вище підходи принципів відмінностей не мають, а відрізняються лише ступенем деталізації об'єкта дослідження, в окремих випадках різними назвами одного й того ж явища. В цілому, як то справедливо зазначили автори праці [13, с. 64], структура організації містить такі складові як процес, апарат і праця. Принципових змін не внесли й праці більш пізніх періодів. Середовище контролю,

система бухгалтерського обліку та процедури контролю – це складові, виділені рядом авторів у роботах [9, с.23; 15, с.41]. Вони, на нашу думку, є необґрунтованим перенесенням зарубіжного досвіду методики і організації аудиту, визначені американським вченим Робертсоном Дж.К. [16, с.137], в українську науку про контроль. Такий поділ може бути корисний лише при оцінці системи внутрішнього контролю при плануванні аудиту, але він не відображає багатозмістовної сутності внутрішньогосподарського контролю, як окремої функції управління підприємством з позицій системного підходу.

Іншу позицію займає група авторів праці під редакцією професора Б.І.Валуєва [2, с.79-126], які вбачають доцільність побудови організаційних схем контролю у відповідності з визначеними ними об'єктами контролю.

Отже, всі ці питання вказують на наявність суттєвих прогалин в теорії організації внутрішньогосподарського контролю, що в кінцевому результаті призводить до втрачених можливостей при здійсненні управління діяльністю господарюючими суб'єктами. На нашу думку, «білі плями» в теорії організації контролю не заповняться непотрібним дробленням елементів системи внутрішньогосподарського контролю або їх перейменуванням. Ми вважаємо, що вирішення цієї проблеми має ґрунтуватись на досягнутих результатах попередників з коригуванням їх на висунуті сьогоднішнім економічними умовами.

З нашої точки зору, найбільш обґрунтованим є виділення складових внутрішнього контролю з позицій системного підходу. Так, В.Г.Афанасьєв довів той факт, що контролю притаманні всі системотворчі чинники (наявність зв'язків, еквіпотенціальність, наявність структури, гомеостазу тощо) [17, с.23], а тому необхідною умовою побудови ефективної структури економічного контролю може бути тільки системний підхід. Подальший розвиток даний підхід знайшов у праці Г.А.Соловйова [18, с.14], який при дослідженні зв'язків в системі економічного контролю представив його у вигляді такої схеми: ВХІД → ПРОЦЕС → ВИХІД.

Системний підхід щодо організації контролю знайшов відображення і у роботі провідного російського вченого В.В.Бурцева, який виділив наступні складові системи внутрішнього контролю – ВХІД «інформаційне забезпечення», ВИХІД «інформація про ступінь керованості об'єкта», РОБОТА МЕХАНІЗМУ «механізм та робота механізму», умови праці механізму внутрішнього контролю [1, с.42-43]. На нашу думку, не потребує виділення в окремий елемент системи внутрішнього контролю «умови роботи механізму внутрішнього контролю», оскільки умови роботи впливають на кожний з елементів системи (вхід, процес, вихід), а тому вони на кожному етапі є супутніми елементами нижчого рівня, які можуть відрізнитись в залежності від специфіки діяльності окремого підприємства.

Таким чином, не претендуючи на єдино можливий підхід до організації системи внутрішньогосподарського контролю, ми вважаємо за доцільне організувати внутрішньогосподарський контроль з позицій системного підходу у вигляді, зображеному схематично на рис.1.

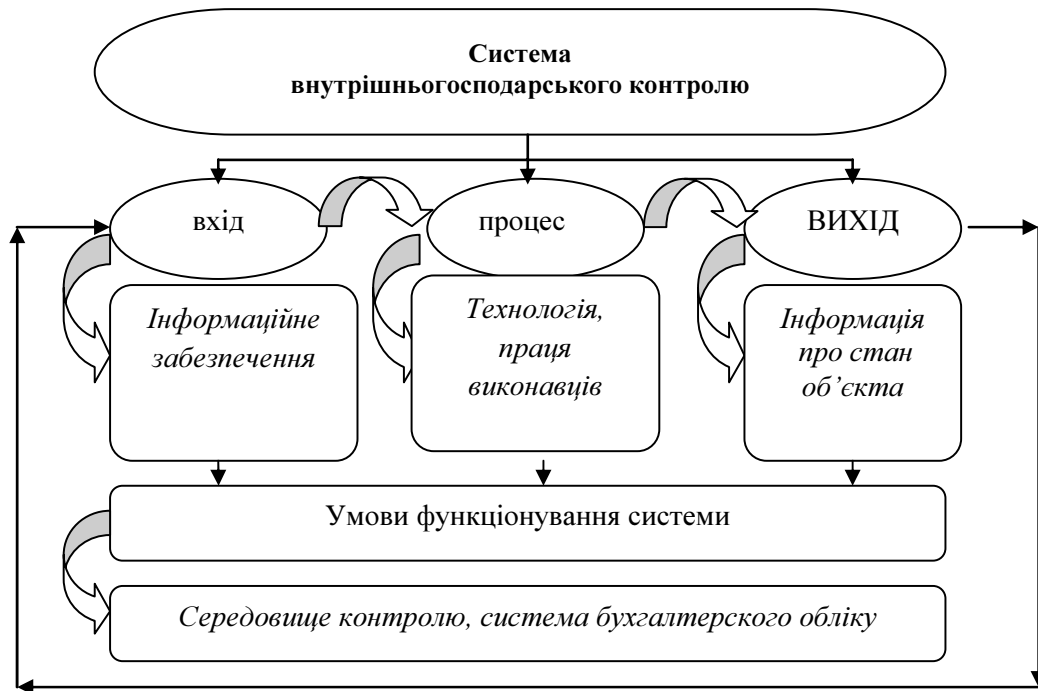


Рисунок – 1 - Організація системи внутрішнього контролю

Входом системи внутрішньогосподарського контролю являється інформаційне забезпечення, на основі якого починає працювати ця система і обробляти отриману інформацію. Проблему інформаційного середовища контролю з точки зору його якості, було висвітлено відомим російським вченим В.П.Суйцом [8, с.37-41]. Даний автор зазначив, що «первісний контроль ... дозволяє отримувати якісну інформацію як базу для управління...в момент і в місці її отримання, або через короткий проміжок часу після здійснення господарської операції, виникнення явища, факту».

Під інформаційним забезпеченням контрольної діяльності В.В.Бурцев розуміє оперативну, обліково-звітну, планову, нормативно-довідкову інформацію, класифікатори техніко-економічної інформації, системи документації (уніфіковані і спеціальні) [1, с.42]. Про якість інформаційного забезпечення можна судити за наступними основним критеріям: необхідність, достатність, істинність, своєчасність, аналітичність, організованість [8, с.37]. При цьому, істинність інформації даним автором розуміється як її реальність, достовірність. З огляду на те, що інформаційне забезпечення розглядається нами у якості входу системи внутрішньогосподарського контролю, такий критерій як достовірність інформації може бути застосований лише на стадії її виходу, тобто тоді, коли інформація пройде процес контролю, трансформується у інформацію про фактичний стан об'єкта і стане основою для прийняття відповідних управлінських рішень. Крім цього, з нашої точки зору, критерій своєчасності є частковим елементом організованості, оскільки організованість руху інформації передбачає чітке визначення строків, періодів тощо. Таким чином, інформаційне забезпечення як базовий елемент контрольної діяльності, повинно бути необхідним, достатнім, аналітичним, організованим.

В цілому, підтримуючи позицію вищезазначених авторів, вважаємо за доцільне більш широко розкрити складові інформаційного забезпечення контрольної діяльності. І починати це, на нашу думку, слід з його базового елементу, який є початковим носієм інформації – документу, адже саме за допомогою нього фіксуються інформаційні

повідомлення, які потім перетворюються у струнку систему інформаційного забезпечення.

Носій інформації, документ (від лат. *dokumentum*) – закодоване певним чином і зафіксоване на спеціальному носії повідомлення про існування факту господарської діяльності (або можливість його існування в майбутньому) [20, с.174]. Для того, щоб документи формували змістовне інформаційне забезпечення, вони мають бути якісними і відповідати визначеним вище критеріям.

Критерій необхідності передбачає отримання та систематизацію тільки тієї інформації, яка є необхідною для здійснення контрольної діяльності та корисною для цілей управління. Дотримання даного критерію, як то справедливо зазначає В.П.Суйц [8, с.37], ліквідує, так званий «інформаційний шум», тобто інформацію, непридатну для цілей управління, знижує витрати часу, праці та інших ресурсів через звільнення від необхідності її контролю. Поряд з цим, інформація повинна бути достатньою, тобто характеризуватись повнотою охоплення кількісного і якісного опису явища, події або факту господарського життя, містити їх суттєві характеристики, корисні для здійснення контрольної діяльності. Необхідна та достатня інформація, як вхід системи внутрішньогосподарського контролю, повинна бути якісною і з точки зору її аналітичності, тобто залежати від глибини, детальності і подробиць відображення явищ і фактів господарської діяльності. Аналітичність інформації пов'язана з кількістю параметрів об'єкту контролю і рівнем вирішення контрольних завдань за обраними точками контролю. Організованість інформації передбачає визначення рівня технологічності отримання, фіксації і обробки, рівня надання, системної структуризованості, правильності оформлення [8, с.39].

Слід додати, що наведені вище елементи інформаційного забезпечення більшою мірою стосувались документації, що створюється або обробляється в межах підприємства, в основному, обліковими працівниками. Поряд з цим, інформаційне забезпечення контролю також складають законодавчі документи, згідно з якими регулюються правові (юридичні) аспекти господарської діяльності; норми, нормативи, кошториси, плани, прогнози, які можуть стати відправними точками при здійсненні контрольної діяльності.

Виходом системи внутрішньогосподарського контролю є отримання інформації про стан об'єкта. В деяких працях вчених виділяються такі поняття як результат контролю [11, с.74] або наслідок контролю [10, с. 32]. При цьому і результат, і наслідок контролю вони визначають як завершальну стадію процесу контролю.

Отже, враховуючи досвід попередників та власні міркування процесом системи внутрішньогосподарського контролю вважаємо технологію контролю та працю виконавців. Російський вчений В.В.Бурцев, в цілому, не змінив сутності процесу контролю, замінивши його «механізмом» та «роботою механізму» [1, с.42], а при розкритті таких понять в своїй роботі визначив технологію контролю.

Технологія (від грец. мистецтво, майстерність, вміння) – сукупність засобів, процесів, операцій, методів, за допомогою яких вхідні елементи перетворюються на вихідні, охоплює машини, механізми і інструменти, навички та знання [20, с.1093].

До методів організації внутрішнього, аналогічно як і інших функцій управління – бухгалтерський облік та аналіз, можна віднести графічний, проектний, аналітичний метод, метод моделювання, спостереження, світовий. Всі ці методи знайшли змістовне висвітлення у праці проф. А.М.Кузьмінського та проф.В.В.Сопко [21, с.40]. На думку даних авторів, проект організації бухгалтерського обліку, аналізу і контролю здійснюється за такими етапами: дослідження існуючої системи, аналіз отриманих результатів, розробка технічного завдання, розробка технічного проекту, розробка

робочого проекту, впровадження розробки. Деякі автори питання проекту раціональної організації бухгалтерського обліку виражають у постановці таких завдань: вивчення особливостей технології та організації роботи підприємства, які впливають на облік; врахування можливостей підприємства щодо кадрового забезпечення та використання обчислювальної техніки; аналіз економічних взаємозв'язків між структурними підрозділами та бухгалтерією підприємства.

Найбільш вдало представив етапи побудови системи внутрішнього контролю російський вчений В.В. Бурцев. Беручи за основу результати його досліджень попередників, проект організації системи внутрішньогосподарського контролю, який би сприяв впровадженню найбільш прогресивних форм і методів контролю, з нашої точки зору, має включати наступні етапи:

- а) дослідження існуючої системи внутрішньогосподарського контролю;
- б) критичний аналіз отриманих результатів
- в) регламентація ділової концепції підприємства;
- г) аналіз взаємодії та координації всіх елементів системи внутрішньогосподарського контролю;
- д) розробка формальних процедур контролю;
- е) організація служби внутрішнього аудиту.

На основі критичного аналізу формується висновок про відповідність існуючої системи внутрішньогосподарського контролю цілям функціонування підприємства, стратегії та тактиці діяльності, видам діяльності, розмірам, організаційній структурі тощо. Після цього необхідно встановити головну мету (бажаний результат) внутрішньогосподарського контролю. В.В.Бурцев, окрім регламентації головної мети, вказує на необхідність регламентації комплексу заходів, здатних привести ділову концепцію до розвитку і вдосконалення організації.... Такими документами мають бути положення про фінансову, виробничо-технологічну, інноваційну, збутову, облікову і кадрову політику» [1, с. 66]. При проведенні аналізу взаємодії та координації всіх елементів системи внутрішньогосподарського контролю встановити наявність організаційних регламентів, зокрема: Положення про організаційну структуру підприємства, Положення про структурні підрозділи, графік документообrotу, штатний розклад, посадові інструкції тощо. За необхідності, на даному етапі, їх необхідно переглянути, уточнити, або, за відсутності, розробити.

Етап, на якому відбувається розробка формальних процедур контролю є продовженням попередніх етапів, оскільки саме в регламентних документах визначаються ті чи інші процедури контролю через дії працівників. Вперше необхідність формального закріплення процедур контролю розкрита В.П Суйцом, який зазначив, що «процедури контролю – складовий елемент технологічних процедур управління, технології управління в цілому. Відсутність єдиного опису процедур тягне за собою неузгодженість дій окремих як робітників, так і цілих підрозділів» [8].

Організація служби внутрішнього аудиту буде нами розглянута у наступних підпунктах дисертаційного дослідження.

Вдосконалення організації контролю вимагає подолання тих вад, що були притаманні йому в умовах командно-адміністративної економіки. У зв'язку з цим найсуттєвішого значення набуває зміна принципів здійснення контролю. Принципи внутрішнього контролю в науковій літературі висвітлені недостатньо, та й ті, які висвітлені не мають принципових розбіжностей. Виділені нами найбільш суттєві та прийнятні для сучасних умов господарювання принципи, можуть слугувати основою для розвитку організаційних аспектів внутрішньогосподарського контролю.



Значний внесок у визначення принципів контролю вніс професор Б.І.Валуєв, який, на нашу думку, найбільш змістовно і чітко сформулював їх:

а) принцип системного упорядкування організації контролю, який передбачає відповідність виробничого процесу і організаційної структури підприємства організації контролю, що дозволяє охопити всі центри використання ресурсів і створення матеріально-речових результатів відповідними елементами цієї функції;

б) принцип наближення контролю до об'єкту, який означає, що організація контролю повинна бути побудована таким чином, щоб можна було максимально приблизити його до центрів використання ресурсів і створення результатів. Цьому буде сприяти децентралізація контролю, залучення громадських організацій до здійснення контролю, робітників технічних служб, лінійних та функціональних керівників та безпосередньо виконавців;

в) принцип ієрархічності контролю;

г) принцип делегування повноважень і відповідальності;

д) принцип взаємодії з іншими функціями управління;

е) принцип доцільності взаємодії елементів функції управління;

є) принцип послідовності контролю в часі [22, с. 42-44].

На дублюванні деяких принципів в наведеному вище формулюванні акцентовано увагу Л.В.Нападовською, яка обґрунтовано вважає, що (1), (2) та (4) принципи отримують свій розвиток через виділення принципу здійснення контролю за центрами відповідальності [4, с.45], з чим ми цілком погоджуємось. Крім того, даним автором наведені принципи доповнюються принципом незалежних перевірок, принципом зворотного зв'язку, принципом відповідальності та підконтрольності, принципом безперервності.

В роботі В.В. Бурцева присутні майже всі вище охарактеризовані принципи, але деякі з них отримали нову назву [1, с.55-59], що не змінює їх змісту. Як нам уявляється, сутність виділеного В.В. Бурцевим принципу відповідності контролюючої системи і контролюємого середовища за своїм змістом відповідає принципу ієрархічності контролю; виділений принцип інтеграції відповідає принципу взаємодії з іншими функціями управління. Виділені принцип відповідальності, збалансованості та розподілу обов'язків при визначенні їх сутності в даній роботі, на нашу думку, можуть уявляти собою принцип здійснення контролю за центрами відповідальності. Це пов'язано з тим, що у процесі організації контролю за центрами відповідальності чітко визначають сфери повноважень, прав і обов'язків менеджерів кожного центру.

Вірним, з нашої точки зору, є виділення автором при дослідженні внутрішньогосподарського контролю принципу забезпеченості поєднання протилежних інтересів учасників виробництва у контрольному акті приймання-передачі продукції від одного працівника до іншого і забезпечення єдності їх інтересів в досягненні кінцевих цілей виробництва [8]. На нашу думку, даний принцип можна розвинути, направити на інші об'єкти контролю через створення умов, які б виключали можливість взаємного погодження і зацікавленості, направлену на шкоду інтересам підприємства.

На нашу думку, не слід «дробити» принципи, намагаючись збільшити їх кількість та плутаючи їх з загальними вимогами до організації контрольної діяльності всередині підприємства. Це не призведе до заповнення прогалів у теорії контролю, а додасть ще більше проблем. Вдаючись до філософського трактування, відповідно до якого принцип (лат.principium – початок, основа, походження, першопричина) - заснування деякої сукупності знань, вихідний пункт пояснення або керівництва до дії, ми спробуємо викласти власне бачення основних правил, які можуть бути принципами внутрішньогосподарського контролю.

Таким чином, не претендуючи на повноту, вичерпаність і безспірність, до принципів, які можуть слугувати основою розвитку організаційних форм внутрішньогосподарського контролю, на нашу думку, слід віднести:

✓ принцип ієрархічності контролю, при якому організаційні структура на підприємстві повинна передбачати виконання контрольної функції на всіх рівнях – від керівника до кожного робочого місця;

✓ принцип інтеграції контролю, при якому контроль слід розглядати в поєднанні з іншими функціями управління в загальній його системі;

✓ принцип здійснення контролю за центрами відповідальності забезпечує наближення контролю до об'єкту, забезпечує розподіл обов'язків та повноважень, надає можливість оперативно оцінювати якість управлінських рішень;

✓ принцип протилежності інтересів, який передбачає створення та підтримання такої ситуації, коли будь-які відхилення у одного учасника контрольних взаємовідносин призводили б до ущемлення інтересів іншого;

✓ принцип незалежних перевірок, який означає, що вся діяльність підприємства повинна підлягати періодичним перевіркам незалежними суб'єктами контролю;

✓ принцип циклічності контролю в часі, що дозволить ефективно використовувати результати попереднього контролю в поточному, поточного – в наступному, наступного – в попередньому;

✓ принцип комплексності, який передбачає охоплення контролем всіх об'єктів різного типу;

✓ принцип постійності, який передбачає постійне адекватне функціонування системи внутрішньогосподарського контролю.

Елементами наукової новизни проведеного дослідження є обґрунтування необхідності побудови системи внутрішнього контролю з позицій системного підходу та узагальнення принципів, що слугують основою для побудови ефективних моделей внутрішнього контролю.

Теоретичне значення результатів полягає у виділенні в системі контролю таких складових: вхід системи внутрішньогосподарського контролю, який складає інформаційне забезпечення, вихід включає інформацію про фактичний стан об'єкта, а процес – технологія, праця виконавців. Крім того, у теоретичному аспекті автором статті узагальнено принципи, які слугують основою побудови та розвитку організаційних форм внутрішнього контролю.

В практичному відношенні запропоновані підходи можуть бути використані для розробки методик внутрішнього контролю. Також вони знайшли своє місце у діяльності керівного складу досліджуваних підприємств олійножирової галузі Кіровоградської області.

Перспективи даного дослідження зводяться до визначення параметрів, об'єктів, способів і прийомів контролю та методик його організації за всіма господарськими процесами, що відбуваються на підприємствах різних галузей економіки з урахуванням висвітлених нами позицій. Це підтвердить ступінь їх практичного значення для створення ефективної та дієвої системи внутрішнього контролю.

## Список літератури

1. Бурцев В.В. Организация системы внутреннего контроля коммерческой организации / Владимир Владимирович Бурцев. – М.: «Экзамен», 2000. – 320 с.
2. Валуев Б.И. Управление экономикой в производственных объединениях легкой промышленности / Борис Иванович Валуев. – М.: Легкая индустрия, 1977. – 216с.
3. Кочерин Е.А. Контроль в системе управления социалистическим производством. Вопросы теории и практики / Евгений Алексеевич Кочерин. – М.: Экономика, 1982. – 216с.

4. Нападовська Л.В. Внутрішньогосподарський контроль в ринковій економіці: Монографія / Любов Василівна Нападовська. - Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2000. – 224с.
5. Контроль в системе внутрипроизводственного хозрасчета / Б.И. Валуев, Л.П.Горлова, В.В. Журавская и др. – М.: Финансы и статистика, 1987. – 239с.
6. Давидов Г.М. Аудит: [підручник] / Григорій Миколайович Давидов. – К.: Знання, 2004. – 511 с. - (Вища освіта ХХІ століття).
7. Калюга Є. В. Класифікація контролю та шляхи її вдосконалення / Є.В.Калюга // Фінансовий контроль. – 2002. - №1. – С. 44-52
8. Суйц В.П. Внутрипроизводственный контроль / Віктор Паулевич Суйц. – М.: Финансы и статистика, 1987. – 127с.: ил.
9. Сотникова Л.В. Внутренний контроль и аудит. Учебник / Людмила Викторовна Сотникова. ВЗФЭИ.- М.: ЗАО «Финстатинформ», 2000. – 239с.
10. Шевчук В.О. Контроль господарських систем в суспільстві з перехідною економікою (Проблеми теорії, організації, методології): Монографія / Володимир Олександрович Шевчук. – К.: Київ. держ. торг.-екон. ун-т, 1998. -371с.
11. Кузьмінський А.М. та ін. Організація бухгалтерського обліку, контролю і аналізу: Підручник/А.М.Кузьмінський, В.В. Сопко, В.П. Завгородній; За ред. А.М. Кузьмінського. - К.: Вища шк., 1993.-223с.: іл..
12. Пушкар М.С., Журавель Г.П., Литвин Ю.Я. та ін. Бухгалтерський облік: основи методології та організації / М.С.Пушкар, Г.П.Журавель, Ю.Я.Литвин. – Тернопіль, 1997.-266с.
13. Рудницький В.С., Лазаришина І.Д., Шеремета Г.М., Хомедюк В.О. Внутрішній аудит.: Монографія /В.С.Рудницький, І.Д.Лазаришина Г.М.Шеремета, В.О.Хомедюк.– Рівне: УДУВГП, 2003.-163с.: іл.
14. Погрібна О.П. Об'єкти і методи внутрішньогосподарського контролю та їх критична оцінка / О.П.Погрібна // Фінансовий контроль. – 2002. - №1.-С.39-56
15. Робертсон Дж.К. Аудит. – М.: КРМГ и Контакт, 1993.-496с.
16. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом / Виктор Григорьевич Афанасьев. – М.: Политиздат, 1973.
17. Соловьев Г.А. Экономический контроль в системе управления / Герман Александрович Соловьев. – М.: Финансы и статистика, 1986. – 191с.
18. Соколов Я.В. Основы теории бухгалтерського учета / Ярослав Вячеславович Соколов. – М.: Финансы и статистика, 2003.
19. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н.Азрилияна. – 5-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2002. – 1280 с.
20. Кузьминский А.Н., Сопко В.В. Организация бухгалтерского учета и экономического анализа в промышленности / А.Н.Кузьминский, В.В.Сопко. – М.: Финансы и статистика, 1984.-200с.
21. Оперативный контроль экономической деятельности предприятия. / Б.И. Валуев, Л.П.Горлова, Е.Л.Зернов и др. – М.: Финансы и статистика, 1991. – 224с.

*Т.Фомина, В.Фомин*

#### **Концептуальные основы организации внутреннего контроля**

В статье обоснован подход к организации внутреннего контроля с позиций системного подхода и обобщены принципы, которые служат основой для построения и развития организационных форм внутреннего контроля.

*T.Fomina, V.Fomin*

#### **Conceptual bases of the organisation of the internal control**

In article the approach to the organisation of the internal control from positions of the system approach is proved and principles which form a basis for construction and development of organizational forms of the internal control are generalised.

Одержано 29.09.11

УДК 631.336

**О.В. Шелковникова, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградського національного технічного університету*

## Податкові різниці у розрізі витрат як основа формування прибутку до оподаткування

У статті досліджено та проаналізовано новий порядок визначення витрат з метою формування податкової звітності на підставі даних обліку та фінансової звітності. Узагальнено тимчасові та постійні різниці між даними податкової та фінансової звітності у розрізі витрат, що є основою для формування декларації про прибуток підприємств.

**тимчасові різниці, постійні різниці, витрати підприємства, фінансова звітність, податкова звітність, декларація про прибуток підприємства**

**Постановка проблеми.** У загальному вигляді проблема удосконалення податкового контролю полягає у розробці досконалого законодавства у сфері оподаткування, оскільки від цього найбільшою мірою залежить стан державного бюджету та розвиток підприємництва. Важливим кроком на цьому шляху є затвердження Податкового кодексу. Він має суттєве значення для впорядкування взаємовідношень між платниками податків і контролюючими органами, побудови між ними чесного діалогу на основі партнерства, довіри, соціальної відповідальності. Це забезпечить податкові правила, що мають бути чіткими, зрозумілими та несуперечливими.

Однією із важливих складових загальної проблеми є питання оподаткування податком на прибуток, оскільки він є одним з найбільш складних у методичному відношенні як для бухгалтерських служб платників податків, так і для податківців. З другої половини 1997р. в практику діяльності українських підприємств запроваджується поняття податкового обліку. Суб'єкти господарювання зобов'язанні вести одночасно два окремих обліки: бухгалтерський згідно Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» і національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку та податковий, правила та процедури якого визначені чинним податковим законодавством [7]. Такий стан речей призводить на практиці до плутанини, помилок і порушень. Тому затвердження Податкового кодексу та методичних рекомендацій по застосуванню його норм має бути спрямовано на спрощення процедури формування податкової звітності виходячи із існуючих даних обліку, фінансової звітності та податкових різниць.

**Стан вивчення проблеми.** На сьогоднішній час надзвичайно актуальним є питання розгляду Податкового кодексу України [8]. Деякі норми Податкового кодексу викликають багато дискусійних питань як у цілому, так і стосовно податку на прибуток [2, 6]. По-перше, багато опонентів вважають, що стосовно оподаткування податком на прибуток, кодекс має містити мінімум розбіжностей між даними фінансового та податкового обліку. Проте, на їх думку, значна кількість податкових різниць не спрощують, а навпаки ускладнюють процес формування податкової звітності підприємств. По-друге, де хто вважає, що кодекс є суттєво недосконалим, про що свідчать неузгодженість норм деяких статей, які мають бути доопрацьовані.

Крім того, важливою складовою дієвості Податкового кодексу є наявність

достатньо обґрунтованих Методичних рекомендацій із застосування норм кодексу, які мають ґрунтуватися на існуючих підходах до гармонізації бухгалтерської і податкової методики обліку оподаткованого прибутку [1-5] – виділенні податкових різниць. Основою такої гармонізації є досконале вивчення й аналіз норм податкового законодавства, а також формування на цій підставі існуючих різниць, що будуть слугувати підґрунтям розробки Положення про бухгалтерський облік податкових різниць. Проте, аналіз науково-економічних джерел вказує на відсутність таких розробок стосовно Податкового кодексу. Отже, питання уніфікації показників з метою формування податкової звітності на підставі фінансової, залишається неопрацьованим.

**Мета дослідження.** Основними завданнями даної статті є дослідження норм Податкового кодексу в частині податку на прибуток; аналіз нового порядку визначення витрат з метою формування податкової звітності на підставі даних обліку та фінансової звітності; виділення тимчасових і постійних різниць між даними податкової та фінансової звітності у розрізі витрат, що є основою для формування декларації про прибуток підприємств.

**Викладення основного матеріалу.** Податковою різницею визнається різниця, яка виникає між оцінкою і критеріями визнання доходів, витрат, активів, зобов'язань за ПБО та доходами і витратами, визначеними у податковому законодавстві. Тимчасова податкова різниця виникає у звітному періоді та анулюється у наступних звітних періодах. Постійною податковою різницею визнається податкова різниця, яка виникає у звітному періоді та не анулюється у наступних звітних періодах. Перелік тимчасових податкових різниць за витратами (підстави виникнення, рекомендовані реєстри їх обліку) було сформовано на підставі дослідження й аналізу норм Податкового кодексу й узагальнення наведено у табл.1.

Таблиця 1 - Тимчасові податкові різниці, що виникають за витратами підприємства

№ з/п	Показники	Стаття ПКУ	Джерело інформації
22.	Погашення фінансової допомоги (її частини), що рахувалася на початок звітного періоду, особі, яка її надала	135.5.5	Аналітичні дані за субрахунками 682 «Внутрішні розрахунки», 685 «Розрахунки з іншими кредиторами»
23.	Різниці в амортизаційних відрахуваннях, що виникли внаслідок застосування різних строків корисного використання для основних засобів	144.1 145.1.1 146.15	Розрахунок
24.	Встановлення мінімальних строків корисного використання для певних видів нематеріальних активів (групи 4 і 5)	145.1.5	Розрахунок
25.	витрати на поліпшення (модернізація, модифікація, добудова, дообладнання, реконструкція тощо) основних виробничих засобів в сумі, що не перевищує 10 % їх вартості	146.11	Аналітичні дані за рахунком 15 «Капітальні інвестиції»

Показник „Погашення фінансової допомоги (її частини), що рахувалася на початок звітного періоду, особі, яка її надала” вказує на тимчасову податкову різницю, яка збільшує витрати відповідно до підпункту 135.5.5 пункту 135.5 статті 135 Кодексу

на суму поворотної фінансової допомоги (її частини) за наслідками звітного податкового періоду, в якому відбулося таке повернення. При цьому доходи такого платника податку не збільшуються на суму умовно нарахованих процентів, а податкові зобов'язання особи, що надала поворотну фінансову допомогу, не змінюються як при її видачі, так і при її зворотному отриманні. Як виняток з правила, визначеного цим підпунктом, операції з отримання/надання фінансової допомоги між платником податку та його відокремленими підрозділами, що не мають статусу юридичної особи, розташованими на території України, не призводять до зміни їх витрат або доходів. Підприємство збільшує витрати на суми погашення допомоги, що відображаються у обліку за дебетом субрахунку 685 «Розрахунки з іншими кредиторами» у кореспонденції з кредитом субрахунку 311 «Рахунки в банках».

Показник „Різниця в амортизаційних відрахуваннях” вказує на різниці внаслідок: - застосування різних строків корисного використання позитивна або негативна тимчасова різниця між сумами амортизації, розрахованими за ПБО 7 та за нормами Кодексу (підпункт 145.1.1 пункту 145.1 статті 145) на підставі аналітичного розрахунку тимчасових різниць по амортизації основних засобів з урахуванням обмежень щодо мінімально допустимих строків корисного використання в розрізі класифікації груп;

- різної початкової вартості основних фондів для цілей оподаткування і за даними бухгалтерського обліку тимчасова позитивна різниця, що формується внаслідок ремонтних витрат (понад 10% балансової вартості) згідно норм кодексу (пункт 146.11 статті 146) шляхом аналітичного розрахунку різниць по амортизації основних засобів. Різниця визначаються на підставі даних інвентарних карток обліку, а саме вартості, що амортизується згідно норм Кодексу та норм бухгалтерського обліку.

Показник „Встановлення мінімальних строків корисного використання для певних видів нематеріальних активів (групи 4 і 5)” вказує на тимчасову різницю зі знаком «плюс» або «мінус», що визначена між сумою амортизації за ПБО 8 та сумою амортизації нематеріальних активів групи 4 і 5 за вимогами пункту 145.1.5 статті 145 Кодексу, що визначається на підставі аналітичного розрахунку різниць по амортизації основних засобів з урахуванням обмежень щодо мінімально допустимих строків корисного використання та даних інвентарних карток.

Показник „Витрати на поліпшення (модернізація, модифікація, добудова, дообладнання, реконструкція тощо) основних виробничих засобів в сумі, що не перевищує 10 % їх вартості” вказує на суму тимчасової податкової різниці, що збільшує витрати. Джерелом інформації є аналітичні дані обліку капітальних витрат (рахунок 15 «Капітальні інвестиції»).

Перелік постійних податкових різниць за витратами (підстави виникнення, рекомендовані регістри їх обліку) було сформовано на підставі дослідження й аналізу норм Податкового кодексу й узагальнення наведено у табл.2.

Показник „Фактична вартість остаточно забракованої продукції, нестача незавершеного виробництва, нестачі і втрати від псування матеріальних цінностей у цехах” вказує на постійні податкові різниці, які зменшують витрати звітного періоду на суми, що відображаються за дебетом 947 «Нестачі та втрати від псування цінностей» і кредитом рахунків обліку запасів. Вказані суми формуються відповідно до вимог Кодексу, а саме: не включається до складу витрат платника податку фактична вартість остаточно забракованої продукції (пункт 138.7 статті 138 Кодексу); сума фактичних втрат товарів, крім втрат у межах норм природного убутку чи технічних (виробничих) втрат та втрат із розбалансування природного газу в газорозподільних мережах, що не перевищують розмір, визначений Кабінетом Міністрів України або уповноваженим

ним центральним органом виконавчої влади, або іншим органом, визначеним законодавством України (пункт 140.3 статті 140 Кодексу).

Таблиця 2 - Постійні податкові різниці, що виникають за витратами підприємства

№ з/п	Показники	Стаття ПКУ	Джерело інформації
✓	Фактична вартість остаточно забракованої продукції	138.7	Аналітичні дані за субрахунком 947 «Нестачі і втрати від псування цінностей»
✓	Сума фактичних втрат товарів, що перевищує межі норм природного убутку чи технічних (виробничих) втрат	140.3	-//-
✓	Суми коштів або вартість товарів, виконаних робіт, наданих послуг, добровільно перераховані (передані) протягом звітного року до Державного бюджету України або бюджетів місцевого самоврядування, до неприбуткових організацій, у розмірі, що перевищує більше чотирьох відсотків оподатковуваного прибутку попереднього звітного року	138.10.6 п.а)	Аналітичні дані за субрахунком 949 «Інші витрати операційної діяльності» та розрахунок
✓	Суми коштів, перераховані підприємствами всеукраїнських об'єднань осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, на яких працює за основним місцем роботи не менш як 75 відсотків таких осіб, цим об'єднанням для ведення благодійної діяльності більше 10 відсотків оподатковуваного прибутку попереднього звітного року	138.10.6 п.в)	-//-
✓	Суми коштів або вартість майна, добровільно перераховані/передані для цільового використання з метою охорони культурної спадщини установам науки, освіти, культури, заповідникам, музеям, музеям-заповідникам у розмірі, що перевищує 10 відсотків оподатковуваного прибутку за попередній звітний рік	138.10.6 п. д)	-//-
✓	Суми коштів або вартість майна, добровільно перераховані/передані на користь резидентів для цільового використання з метою виробництва національних фільмів (у тому числі анімаційних) та аудіовізуальних творів більше 10 відсотків оподатковуваного прибутку за попередній податковий рік	138.10.6 п.е)	-//-
✓	Витрати, не пов'язані з провадженням господарської діяльності, а саме витрати на: організацію та проведення прийомів, презентацій, свят, розваг та відпочинку, придбання та розповсюдження подарунків	139.1.1	-//-
✓	Витрати на утримання органів управління об'єднань платників податку, включаючи утримання материнських компаній, які є окремими юридичними особами	139.1.7	-//-

## Продовження таблиці 1

✓	Суми штрафів та неустойки чи пені за рішенням сторін договору або за рішенням відповідних державних органів, суду, які підлягають сплаті платником податку	139.1.11	Аналітичні дані за субрахунком 948 «Визнані штрафи, пені, неустойки»
✓	Витрати понесені у зв'язку із придбанням товарів (робіт, послуг) та інших матеріальних і нематеріальних активів у фізичної особи-підприємця, що сплачує єдиний податок (крім сфери інформатизації)	139.1.12	Аналітичні дані за субрахунком 949 «Інші витрати операційної діяльності»
✓	Витрати, понесені (нараховані) у зв'язку з придбанням у нерезидента послуг (робіт) з консалтингу, маркетингу, реклами, інжинірингу, крім витрат здійснених (нарахованих) на користь постійних представництв нерезидентів	139.1.13	-//-
✓	Витрати на гарантійний ремонт (обслуговування) або гарантійні заміни товарів, більші ніж сума, яка відповідає рівню гарантійних замін, прийнятих/оприлюднених платником податку	140.1.4	Аналітичні дані за субрахунком 473 «Забезпечення гарантійних зобов'язань»
✓	Витрати на страхування життя, здоров'я або інших ризиків, пов'язаних з діяльністю фізичних осіб, що перебувають у трудових відносинах з платником податку, обов'язковість якого не передбачена законодавством, або будь-яких витрат із страхування сторонніх фізичних чи юридичних осіб	140.1.6	Аналітичні дані за субрахунком 949 «Інші витрати операційної діяльності»
✓	Не включаються до складу витрат на харчування при відрядженні вартість алкогольних напоїв і тютюнових виробів, суми "чайових"	140.1.7	-//-
✓	Витрати платника податку на утримання та експлуатацію таких об'єктів, що перебувають на балансі та утримаються за рахунок платника податку після 01.07.1997 р., але не використовуються з метою отримання доходу	140.1.8	-//-
✓	Витрати на виплату або нарахування процентів за кредитами та іншими борговими зобов'язаннями на користь нерезидентів та пов'язаних з ними осіб обмежено кодексом	141.2	Розрахунок
✓	Сума добровільних внесків на страхування (недержавне пенсійне забезпечення) найманої ним фізичної особи, загальний обсяг якої перевищує 25 відсотків заробітної плати, нарахованої такій найманій особі протягом податкового року, на який припадають такі податкові періоди	142.2	Розрахунок
✓	Амортизація невиробничих фондів	144.3	Розрахунок
✓	Витрати на ремонт понад встановлений кодексом розмір	146.11	Розрахунок
✓	При продажу або іншому відчуженні невиробничих основних засобів витрати визнаються у сумі їх первісної вартості (в бухгалтерському обліку витрати визнаються у сумі первісної (переоціненої) вартості об'єкта за вирахуванням накопиченої амортизації цього об'єкта)	146.13 абзац 2	Аналітичні дані за субрахунком 943 «Собівартість реалізованих виробничих запасів»



## Продовження таблиці 1

✓	Збільшення витрат на коефіцієнт індексації вартості землі при її продажу (в межах різниці між вартістю продажу землі та її первісною вартістю)	147.1	Аналітичні дані за субрахунком 101 «Земельні ділянки»
✓	Збиток від продажу землі (з урахуванням зменшення витрат на суму перевищення дооцінок над уцінками (за даними бухгалтерського обліку) проданої землі	147.1 147.2	Аналітичні дані за субрахунком 101 «Земельні ділянки»
✓	Збиток за підсумками минулого податкового року	150.1	Декларація минулого податкового року
✓	Збиток фактора за кожною збитковою операцією факторингу	153.5	Аналітичні дані за рахунком 94 «Інші витрати операційної діяльності»
✓	Збиток від договорів управління	153.13.3	-//-
✓	Сумнівна кредиторська заборгованість	159.1.2	Аналітичні дані за рахунками 63 «Розрахунки з постачальниками та підрядниками», 68 «Розрахунки за іншими операціями»

Показник „Інші витрати звичайної діяльності понад встановлений Кодексом розмір” вказує на суму постійних податкових різниць зі знаком «мінус», які зменшують витрати відповідно до таких підпунктів підпункту 138.10.6 пункту 138.11 статті 138 Податкового кодексу. Постійні різниці визначаються за даними аналітичного обліку, відображеними за дебетом субрахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності» та кредитом субрахунку 311 «Рахунки в банках» в сумі зазначених вище витрат.

Показник „Витрати, не пов'язані з провадженням господарської діяльності, а саме витрати на: організацію та проведення прийомів, презентацій, свят, розваг та відпочинку, придбання та розповсюдження подарунків” вказує на постійну різницю із знаком «мінус» відповідно до підпункту 8.1.1 пункту 8.1 статті 8 розділу III Кодексу, яка не стосується платників податку, основною діяльністю яких є організація прийомів, презентацій і свят за замовленням та за рахунок інших осіб; придбання лотерейних білетів, інших документів, що засвідчують право участі у лотереї. Джерелом вказаних постійних різниць є аналітичні дані в частині зазначених вище витрат за дебетом субрахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності» і кредитом рахунків обліку грошових коштів, розрахунків тощо.

Показник „Витрати на утримання органів управління об'єднань платників податку, включаючи утримання материнських компаній, які є окремими юридичними особами” вказує на суму постійних податкових різниць із знаком «мінус» відповідно до підпункту 139.1.7 пункту 139.1 статті 139 Кодексу. Сума постійних податкових різниць розраховується за аналітичними даними в сумі зазначених вище витрат за дебетом 949 «Інші витрати операційної діяльності» і кредитом рахунку обліку розрахунків та/або грошових коштів.

Показник „Суми штрафів та неустойки чи пені за рішенням сторін договору або за рішенням відповідних державних органів, суду, які підлягають сплаті платником податку” вказує на постійну різницю, яка відповідно до підпункту 139.1.11 пункту 139.1 статті 139 Кодексу зменшує витрати. Сума постійної податкової різниці

розраховується за даними аналітичного обліку в сумі зазначених вище витрат за дебетом субрахунку 948 «Визнані штрафи, пені, неустойки» і кредитом рахунків обліку розрахунків.

Показник „Витрати, понесені у зв'язку із придбанням товарів (робіт, послуг) та інших матеріальних і нематеріальних активів у фізичної особи-підприємця, що сплачує єдиний податок” вказує на суму постійних податкових різниць, що зменшує витрати, у сумі витрат, понесених у зв'язку із придбанням товарів (робіт, послуг) та інших матеріальних і нематеріальних активів у фізичної особи-підприємця, що сплачує єдиний податок (крім витрат, понесених у зв'язку із придбанням робіт, послуг у фізичної особи – платника єдиного податку, яка здійснює діяльність у сфері інформатизації) (підпункт 139.1.12 пункту 139.1 статті 139 Кодексу). Зазначена сума визначається за аналітичними даними, наведеними у регістрах обліку витрат (рахунки 90 «Собівартість реалізації», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності»). Амортизація основних засобів і нематеріальних активів, придбаних у зазначених осіб, вираховується як постійна податкова різниця у порядку, передбаченому для відповідного вирахування амортизації невиробничих основних засобів при визначенні об'єкта оподаткування.

Показник „Витрати, понесені (нараховані) у зв'язку з придбанням у нерезидента послуг (робіт) з консалтингу, маркетингу, реклами, інжинірингу, крім витрат здійснених (нарахованих) на користь постійних представництв нерезидентів” вказує на суму постійних податкових різниць, що зменшує витрати, у сумі витрат, понесених (нарахованих) у зв'язку з придбанням у нерезидента послуг (робіт) з консалтингу, маркетингу, реклами, інжинірингу, крім витрат здійснених (нарахованих) на користь постійних представництв нерезидентів, які підлягають оподаткуванню згідно з пунктом 160.8 (підпункт 139.1.12 пункту 139.1 статті 139 Кодексу). Зазначена сума визначається за аналітичними даними, наведеними у регістрах обліку витрат (рахунки 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності»).

Показник „Витрати на гарантійний ремонт (обслуговування) або гарантійні заміни товарів, більші ніж сума, яка відповідає рівню гарантійних заміни, прийнятих/оприлюднених платником податку” вказує на суму постійних податкових різниць, які зменшують витрати відповідно до підпункту 140.1.4 пункту 140.1 статті 140 Кодексу на суму будь-яких витрат на гарантійний ремонт (обслуговування) або гарантійні заміни проданих товарів, вартість яких не компенсується за рахунок покупців таких товарів, в сумі більшій ніж сума, яка відповідає рівню гарантійних заміни, прийнятих/оприлюднених підприємством. Постійна різниця розраховується за аналітичними даними в частині зазначених вище витрат за дебетом субрахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності» і кредитом рахунків обліку розрахунків, запасів, із заробітної плати, амортизації.

Показник „Страхування життя, здоров'я або інших ризиків, пов'язаних з діяльністю фізичних осіб, що перебувають у трудових відносинах з платником податку, обов'язковість якого не передбачена законодавством, або будь-яких витрат із страхування сторонніх фізичних чи юридичних осіб” вказує на суму постійних податкових різниць, які зменшують витрати. Сума розраховується за аналітичними даними за дебетом субрахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності».

Показник „Витрати на харчування при відрядженні, вартість алкогольних напоїв і тютюнових виробів, суми «чайових», за винятком випадків, коли суми таких «чайових» включаються до рахунку згідно із законами країни перебування, плата за видовищні заходи” вказує на суму постійних податкових різниць, яка зменшує витрати

у сумі відповідно до аналітичних даних в частині зазначених витрат за дебетом субрахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності».

Показник „Витрати платника податку на утримання та експлуатацію об’єктів, що перебувають на балансі та утримуються за рахунок платника податку після 01.07.1997 р., але не використовуються з метою отримання доходу” вказує на суму постійних податкових різниць, яка зменшує витрати. Різниця визначається за аналітичними даними в частині зазначених витрат за дебетом субрахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності».

Показник „Витрати на виплату або нарахування процентів за кредитами та іншими борговими зобов’язаннями на користь нерезидентів та пов’язаних з ними осіб” вказує на суму постійних податкових різниць, що зменшує витрати відповідно до пункту 141.2 статті 141 Кодексу. Для підприємства, 50 та більше відсотків статутного фонду (акцій, інших корпоративних прав) якого перебуває у власності або управлінні нерезидента (нерезидентів), віднесення до складу витрат нарахування процентів за кредитами та іншими борговими зобов’язаннями на користь таких нерезидентів та пов’язаних з ними осіб дозволяється у сумі, що не перевищує суму доходів такого платника податку, отриману протягом звітного періоду у вигляді процентів від розміщення власних активів, збільшену на суму, що дорівнює 50 відсоткам оподаткованого прибутку звітного періоду, без урахування суми таких отриманих процентів. Для визначення суми податкової постійної різниці здійснюється розрахунок суми нарахування процентів за кредитами та іншими борговими зобов’язаннями в частині таких витрат (аналітичні дані за субрахунком 951 «Відсотки за кредит») та суми доходів, отриманих протягом звітного періоду у вигляді процентів від розміщення власних активів (аналітичні дані за рахунком 73 «Інші фінансові доходи») збільшену на суму, що дорівнює 50 відсоткам оподаткованого прибутку звітного періоду, без урахування суми таких отриманих процентів. Такий розрахунок здійснюється нарастаючим підсумком за кожний звітний період протягом звітного року.

Показник „Сума добровільних внесків на страхування (недержавне пенсійне забезпечення) найманої фізичної особи, що перевищує 15 відсотків заробітної плати, нарахованої найманій особі протягом податкового року, на який припадають такі податкові періоди” вказує на постійні різниці, що зменшують витрати. Різниця визначається за розрахунком суми добровільних внесків на страхування, що перевищує 15% заробітної плати працівника за податковий рік, що відображається за кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» за певною особою.

Показник „Амортизація неvirобничих основних засобів” вказує на суму постійних податкових різниць, що зменшує витрати відповідно до пункту 144.3 статті 144 Кодексу в розмірі амортизації основних неvirобничих засобів. Різниця формується за дебетом субрахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності» і кредитом рахунку 13 «Знос (амортизація) необоротних активів».

Показник „Витрати на ремонт основних засобів понад встановлений Кодексом розмір” вказує на суму тимчасових податкових різниць, що зменшує витрати відповідно до пункту 146.11 статті 146 Кодексу у сумі перевищення витрат на ремонт, що здійснюються для підтримання об’єкта в робочому стані та отримання первісно визначеної суми майбутньої економічної вигоди від його використання (кореспонденція за дебетом рахунків 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності» і кредитом рахунків 20 «Виробничі запаси», 26 «Готова продукція», 63 «Розрахунки з постачальниками та підрядниками», 65 «Розрахунки за страхування», 66

«Розрахунки за виплатами працівникам», 68 «Розрахунки за іншими операціями») десяти відсотків вартості основних засобів, яка амортизується на початок звітного року.

Показник „Перевищення первісної вартості над залишковою вартістю при продажу або іншому відчуженні невикористаних основних засобів” вказує на суму постійних податкових різниць, що зменшує витрати для визначення об’єкта оподаткування. Джерелом інформації є аналітичні дані обліку невикористаних основних засобів.

Показник „Збільшення витрат на коефіцієнт індексації вартості землі при її продажу (в межах різниці між вартістю продажу землі та її первісною вартістю)” вказує на суму постійних податкових різниць, що збільшує витрати для визначення об’єкта оподаткування. Джерелом інформації є аналітичні дані обліку землі.

Показник „Збиток за підсумками минулого податкового року” вказує на постійну різницю, що виникли внаслідок збиткового результату розрахунку об’єкта оподаткування платника податку з числа резидентів за підсумками податкового року. Сума такого збитку підлягає включенню до витрат першого календарного кварталу наступного податкового року. Розрахунок об’єкта оподаткування за наслідками півріччя, трьох кварталів та року здійснюється з урахуванням зазначеного збитку попереднього року у складі витрат таких податкових періодів наростаючим підсумком до повного погашення такого від’ємного значення. Різниця визначається за даними Декларації минулого податкового року.

Показник „Витрати на придбання товарів (робіт, послуг) у певних осіб за цінами, які вищі за звичайні ціни, що діяли на дату такого придбання відображає суму постійних податкових різниць зі знаком «мінус», що виникають відповідно до підпунктів 153.2.2 та 153.2.3 пункту 153.2 статті 153 Кодексу і визнаються відповідно до пункту 138.2 статті 138 Кодексу за датою нарахування доходу, для отримання якого здійснені такі витрати. Витрати, понесені підприємством у зв’язку з придбанням товарів (робіт, послуг) у пов’язаної особи, визначаються, виходячи з договірних цін, але не вищих за звичайні ціни, що діяли на дату такого придбання; вищевказане поширюється також на операції з особами, які не є платниками податку; сплачують податок за іншими, ніж платник податку, ставками. Сума постійних податкових різниць визначається за розрахунком перевищення договірних цін над звичайною ціною відповідних товарів (робіт, послуг) за вказаними категоріями контрагентів.

Показник „Збиток від договорів управління” вказує на суму постійних податкових різниць, що зменшує витрати для визначення об’єкта оподаткування, інформація про яку формується у реєстрі бухгалтерського обліку витрат (субрахунок 949 «Інші витрати операційної діяльності»).

Показник „Сумнівна кредиторська заборгованість” вказує на суму тимчасових податкових різниць, що зменшує витрати відповідно до підпункту 159.1.2 пункту 159.1 статті 159 Кодексу в розмірі вартості оприбуткованих товарів (робіт, послуг), визнану судом чи за виконавчим написом нотаріуса, у податковому періоді, на який припадає день набрання законної сили рішення суду про визнання стягнення такої заборгованості (її частини) або вчинення нотаріусом виконавчого напису. Різниця визначається за аналітичними даними в частині зазначених вище витрат у реєстрах бухгалтерського обліку розрахунків (рахунки 63 «Розрахунки з постачальниками та підрядниками», 68 «Розрахунки за іншими операціями» тощо).

На наш погляд, перелік податкових різниць не є вичерпним і може доповнюватися (змінюватися) підприємством відповідно до його особливостей з метою дотримання всіх норм бухгалтерського обліку та податкового законодавства.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** У статті досліджено норми Податкового кодексу в частині податку на прибуток та на цій основі проаналізовано новий порядок визначення витрат з метою формування податкової звітності на підставі даних обліку та фінансової звітності. У результаті аналізу виділено тимчасові та постійні різниці між даними податкової та фінансової звітності у розрізі витрат, що є основою для формування декларації про прибуток підприємств.

Докорінні зміни податкового законодавства, дають можливість одержання належних до сплати сум податку на прибуток безпосередньо з бухгалтерського обліку. Відмова від викривленої процедури обчислення об'єктів оподаткування податком на прибуток, зокрема, повернення до застосування принципу нарахування та відповідності доходів і витрат, дозволяють уніфікувати облік. Податкове законодавство відкориговане таким чином, що визначення об'єкта оподаткування здійснюється автоматично, після проведення незначних коригувань даних бухгалтерського обліку на податкові різниці.

Перспективи даного дослідження зводяться до розробки детального Положення про бухгалтерський облік податкових різниць на підставі проаналізованих та виділених показників, що стане методичними рекомендаціями практикуючим бухгалтерам та податківцям при визначенні податку на прибуток.

## Список літератури

1. Дем'яненко М.Я. Щодо уніфікації бухгалтерського і податкового обліку // Реформування обліку, звітності та аудиту в системі АПК України: стан та перспективи. Частина I. Проблеми адаптації бухгалтерського обліку АПК України до міжнародних правил та вимог – К.: Інститут аграрної економіки, 2003. – С.9.
2. Звернення Економічної ради, Українського союзу промисловців і підприємців щодо проекту Податкового кодексу України // <http://www.uspp.org.ua/recent/152.html>
3. Кирилюк О.Ф. Проблеми бухгалтерського обліку, пов'язані із податковим законодавством, та шляхи їх вирішення // Реформування обліку, звітності та аудиту в системі АПК України: стан та перспективи. Частина I. Проблеми адаптації бухгалтерського обліку АПК України до міжнародних правил та вимог/ За ред. П.Т. Саблука, М.Я. Дем'яненка, В.М. Жука. – К.: Інститут аграрної економіки, 2003. – С.78-79.
4. Ковальчук О.В. Гармонізація бухгалтерської і податкової методики обліку оподаткованого прибутку // Економіка та держава. - №3. - 2008. - С.42.
5. Ловінська Л., Облік податкових різниць у системі реєстрів журнальної форми/ Л. Ловінська, О. Білоусова// Бухгалтерський облік і аудит. - №4.- 2004. – С.7.
6. Обговорення Податкового кодексу у засобах масової інформації // [http://www.chp.com.ua/index.php?code=8709&show\\_all=YES](http://www.chp.com.ua/index.php?code=8709&show_all=YES)
7. Про оподаткування прибутку підприємств: Закон України від 28 грудня 1994 року N 334/94-ВР (в редакції Закону від 22.05.1997 р. № 283/97-ВР) // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws>.
8. Податковий кодекс // <http://www.minfin.gov.ua>.

*Е.Шелковникова*

### **Налоговые разницы в разрезе затрат как основа формирования налогооблагаемой прибыли**

В статье исследовано и проанализировано новый порядок определения затрат с целью формирования налоговой отчетности на основе данных учета и финансовой отчетности. Обобщено временные и постоянные разницы между данными налоговой и финансовой отчетности в разрезе затрат, что является основой для формирования декларации о прибыли предприятий.

*E. Shelkovnikova*

### **Tax differences in a cut of expenses as a basis of formation of taxable profit**

In the article investigational and analysed new order of determination of expenses with the purpose of forming of the tax accounting on the basis of information of account and financial reporting. The temporal are

generalized and permanent differences between information of the tax and financial accounting in the cut of expenses, that is basis for forming of declaration about the income of enterprises.

Одержано 29.09.11

**УДК 657.4**

**О.М.Черновол, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Особливості формування собівартості на підприємствах олійножирової промисловості**

Запропоновано особливий підхід до побудови системи обліку витрат на виробництво для підприємств олійножирової промисловості, сутність якого полягає у формуванні сировинної собівартості. В зв'язку з цим розроблена процедура її формування.

**олійножирова промисловість, сировинна собівартість, прямі матеріальні витрати**

Управління витратами слід розглядати як один із провідних напрямів економічної політики підприємства. Передумовою прийняття своєчасного і ефективного управлінського рішення є інформаційна система, яка базується на раціональній системі обліку витрат. Формування такої системи безпосередньо пов'язано з оптимізацією методів та організації обліку витрат на виробництво із врахуванням технологічних та економічних особливостей кожного окремого підприємства, галузі.

Представники західної та вітчизняної економічної науки досить вичерпно розглянули теоретичні проблеми щодо обліку та контролю витрат виробництва. Серед них можна виділити як зарубіжних економістів Р. Адамс, К. Друрі, Б. Нідлз так і вітчизняних М.В. Кужельний, В.В. Сопко, М.Г. Чумаченко. Разом з тим окремі питання обліку і контролю витрат виробництва потребують більш поглибленого вивчення і розробки з урахуванням специфіки підприємств олійножирової промисловості.

Особливості в обліку олійножирових підприємств вимагають специфічного підходу до формування системи витрат у досліджуваній галузі. Тому, метою даної статті є дослідження структури собівартості продукції олійножирових підприємств та розробка процедури її формування.

Однією з основних умов підвищення ефективності олійножирового виробництва є оптимізація (удосконалення) обліку витрат на виробництво та собівартості продукції.

Головними передумовами удосконалення обліку витрат в олійножировій промисловості, на наш погляд, є:

- Врахування галузевих особливостей для побудови системи обліку та контролю витрат.
- Визначення ознак раціональної класифікації витрат.
- Вдосконалення методів обліку та розподілу витрат.
- Визначення особливостей обліку прямих, непрямих витрат і зведеного обліку витрат в олійножировій промисловості.
- Рівень автоматизації обліку підприємств олійножирової промисловості.

generalized and permanent differences between information of the tax and financial accounting in the cut of expenses, that is basis for forming of declaration about the income of enterprises.

Одержано 29.09.11

**УДК 657.4**

**О.М.Черновол, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Особливості формування собівартості на підприємствах олійножирової промисловості**

Запропоновано особливий підхід до побудови системи обліку витрат на виробництво для підприємств олійножирової промисловості, сутність якого полягає у формуванні сировинної собівартості. В зв'язку з цим розроблена процедура її формування.

**олійножирова промисловість, сировинна собівартість, прямі матеріальні витрати**

Управління витратами слід розглядати як один із провідних напрямів економічної політики підприємства. Передумовою прийняття своєчасного і ефективного управлінського рішення є інформаційна система, яка базується на раціональній системі обліку витрат. Формування такої системи безпосередньо пов'язано з оптимізацією методів та організації обліку витрат на виробництво із врахуванням технологічних та економічних особливостей кожного окремого підприємства, галузі.

Представники західної та вітчизняної економічної науки досить вичерпно розглянули теоретичні проблеми щодо обліку та контролю витрат виробництва. Серед них можна виділити як зарубіжних економістів Р. Адамс, К. Друрі, Б. Нідлз так і вітчизняних М.В. Кужельний, В.В. Сопко, М.Г. Чумаченко. Разом з тим окремі питання обліку і контролю витрат виробництва потребують більш поглибленого вивчення і розробки з урахуванням специфіки підприємств олійножирової промисловості.

Особливості в обліку олійножирових підприємств вимагають специфічного підходу до формування системи витрат у досліджуваній галузі. Тому, метою даної статті є дослідження структури собівартості продукції олійножирових підприємств та розробка процедури її формування.

Однією з основних умов підвищення ефективності олійножирового виробництва є оптимізація (удосконалення) обліку витрат на виробництво та собівартості продукції.

Головними передумовами удосконалення обліку витрат в олійножировій промисловості, на наш погляд, є:

- Врахування галузевих особливостей для побудови системи обліку та контролю витрат.
- Визначення ознак раціональної класифікації витрат.
- Вдосконалення методів обліку та розподілу витрат.
- Визначення особливостей обліку прямих, непрямих витрат і зведеного обліку витрат в олійножировій промисловості.
- Рівень автоматизації обліку підприємств олійножирової промисловості.

Зупинимося більш детально на деяких з них. Під впливом виробничих, економічних і соціальних факторів витрати набувають певних ознак. Така різноманітність витрат потребує їх раціональної класифікації. Зокрема, особливого значення в управлінні діяльністю підприємства набуває проблема формування і визначення реальної собівартості основних матеріалів. На наш погляд необхідно відносити до їх складу такі витрати: вартість придбання основних матеріалів; транспортно-заготівельні витрати на основні матеріали; витрати на зберігання основних матеріалів та частину фінансових витрат, які пов'язані з придбанням основних матеріалів (табл.1). Це пов'язано з тим, що останнім часом фінансові витрати займають вагоме місце у структурі витрат олійножирових підприємств. До них належать витрати по сплаті відсотків за користування отриманими кредитами, розміщеними облігаціями, по фінансовій оренді та інші витрати підприємства, пов'язані із залученням позичкового капіталу.

Таблиця 1 – Пропонована класифікація груп витрат в олійножировій промисловості України

Елементи витрат	Характеристика груп витрат									
	Залежність від обсягу виробництва		Спосіб перенесення вартості на продукцію		Можливість регулювання		Відношення до собівартості продукції		Відношення до господарського процесу (технології)	
	Постійні	Змінні	Прямі	Непрямі	Регульовані	Нерегульовані	Витрати на продукт	Витрати періоду	Основні	Накладні
	11,8%	88,2%	88,2%	11,8%	6,87%	93,13%	11,8%	88,2%	93,13%	6,87%
1. Витрати прямі на сировину основну		+	+				+	+		+
2. Додаткові матеріали (в т.ч. ПДВ та ТЗВ)		+	+				+	+		+
3. Енергоресурси	+			+			+	+		+
4. Непрямі витрати на оплату праці	+			+			+	+		+
5. Непрямі витрати на ВУЕР	+			+			+	+		+
6. Адміністративні витрати	+			+	+			+		+
7. Відсотки за користування залученими коштами (без відсотків на придбання основної сировини)	+			+	+			+		+

Збільшення фінансових витрат обумовлено тим, що:

1. Підприємства олійножирової промисловості змушені залучати значні фінансові ресурси для поповнення обігових коштів з метою закупівлі сировини (насіння соняшнику, ріпаку тощо). Це пов'язано з тим, що, по-перше, закупівля сировини носить сезонний характер і оскільки сировина знаходиться на ринку обмежений термін часу (вересень – березень) підприємства мають за цей час забезпечити сировиною виробництво. По-друге, змінився напрямок завантаження



виробничих потужностей: якщо раніше більшість підприємств (олійно-екстракційні заводи, олійножирові комбінати) переробляли в основному сировину на давальницьких умовах (70 % – давальницької сировини, 30 % – власної), то останнім часом існує інша тенденція – 30 % – давальницька сировина, 70 % – власна. По-третє, на ринку сировини існує жорстка конкуренція, яка призводить до середньомісячного зростання цін на насіння соняшнику на 5 %. Це підштовхує підприємства закуповувати основні обсяги сировини в перші місяці закупівлі (вересень, жовтень, листопад), коли ціни на насіння є найнижчими.

2. Під впливом науково-технічного прогресу на підприємствах олійножирової галузі відбувається реконструкція та модернізація виробничого обладнання з метою збільшення процентного виходу олії з олійної сировини через встановлення ліній екстракції, збільшення потужностей обладнання, що вимагає чималих капітальних вкладень.

Таким чином, витрати олійножирових підприємств в цілому залежать від:

- обсягу виробництва – змінні;
- способу перенесення вартості на продукцію – прямі;
- можливості регулювання – нерегульовані;
- відношення до собівартості продукції – витрати періоду;
- відношення до господарського процесу (технології) – основні.

Така структура витрат олійножирових підприємств вимагає створення особливого підходу до формування собівартості в досліджуваній галузі. Суть цього підходу полягає в тому, що матеріальні витрати формують сировинну собівартість продукції. У свою чергу, до складу матеріальних витрат входять матеріали основні і додаткові, які складаються з вартості придбання сировини, транспортно-заготівельних витрат (реалізаційні витрати), витрат на зберігання та частини фінансових витрат пов'язаних з придбанням матеріалів основних.

Решта інших витрат (заробітна плата, енергоресурси, ВУЕР, адміністративні витрати, частина фінансових витрат) списуються на фінансові результати діяльності. Враховуючи все вищезазначене, ми пропонуємо наступну структуру сировинної собівартості продукції (рис. 1).



Рисунок 1 - Запропонована структура сировинної собівартості олійножирових підприємств

Процедуру формування та обліку витрат, які входять до сировинної собівартості пропонуємо здійснювати за технологією, відображеною на рис. 2.

Відповідно до прийнятої стратегії розвитку підприємства в плановому періоді визначаються потреби виробництва за всіма видами ресурсів в тому числі по сировині.

Відповідно до потреб виробництва визначаються конкретні плани закупівель по конкретних видах основної та додаткової сировини.

На олійножирових підприємствах до основної сировини входять:

- насіння соняшнику;
- тропічні олії;
- напівфабрикати (олеїн пальмовий, жири кондитерські, замітники молочних жирів, саломаси, жмих, нерафінована олія, дезодорована олія, пальмова олія, стеарин пальмовий);

- тара та упаковка.

До додаткової сировини входять: азот, різноманітні допоміжні речовини, як наприклад, антиоксиданти, ароматизатори, глини, каталізатори, кислоти, фільтри, емульгатори, розчинники та інші.

Відповідно до плану закупівель та вимог виробництва формується реєстр надходження сировини від постачальників після складання якого оформлюється прибуткова накладна.

На наступному етапі відбувається формування сировинної собівартості продукції, а саме здійснюються всі витрати пов'язані з оприбуткуванням сировини: оплата згідно з договорами, в тому числі за рахунок кредитних коштів (частина фінансових витрат на закупівлю сировини) та транспортно-заготівельні витрати.

Можливі два варіанти наступного використання сировини: або переміщення її у сховища – у цей момент виникають витрати на зберігання сировини, або відразу відбувається списання у виробництво, яке оформлюється вимогою-накладною.

Кінцевим етапом формування та обліку витрат є складання виробничого звіту по всіх підрозділах та передача готової продукції на реалізацію або у сховища.

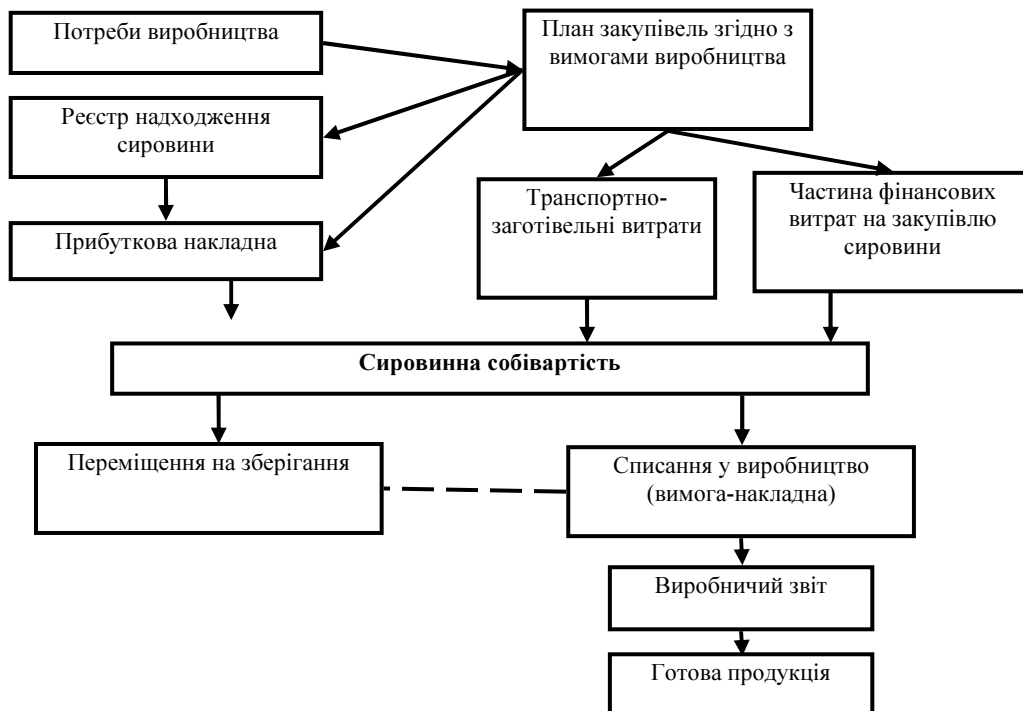


Рисунок 2 – Процедура формування та обліку витрат, які входять до сировинної собівартості

Ще однією особливістю олійно-жирового виробництва є утворення побічної продукції. Національні стандарти не мають визначення «побічна продукція». Згідно з методичними рекомендаціями з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості, затверджених наказом Державного комітету промислової політики України № 47 [1] та інструкцією з планування, обліку та калькулювання собівартості продукції на підприємствах олійножирової промисловості України, затверджена наказом Мінагропрому України від 31.08.99. № 64 [2], побічна продукція – це продукція, одержана одночасно з основним продуктом, тобто в єдиному технологічному процесі. Ця продукція за якістю відповідає встановленим стандартам або технічним умовам, приймається відділом технічного контролю й призначається або для подальшої переробки на даному підприємстві, або для відпуску стороннім організаціям.

Побічна продукція оцінюється [3, с. 95]:

- за відпускними цінами за вирахуванням планової суми прибутку та витрат на реалізацію;
- за плановою собівартістю аналогічного продукту;
- за ціною її можливого використання.

Побічна продукція самостійно не калькулюється. Її вартість, обчислена за визначеними цінами, вираховується із собівартості основної продукції. Побічна продукція, призначена для подальшої переробки на даному підприємстві, відображається як рух напівфабрикатів у виробництві (табл.2).

Виходячи з даних табл.2, на досліджуваних підприємствах олійножирової промисловості всі побічні продукти оцінюються за ціною їх можливої реалізації як на даному підприємстві, так і для продажу стороннім організаціям.

Таблиця 2 - Побічні продукти олійножирового виробництва

Виробничий процес	Побічний продукт	Шляхи використання
1. Переробка насіння (жмих)	– Шрот – Лузга  – Зерновідходи – Осип	– Реалізація – Спалюється з метою економії енергоресурсів – Реалізація – Реалізація
2. Переробка олії	Соапсток	Реалізація (використовується для виробництва мила та миючих засобів)
3. Переробка тропіків	Погони дезодорації	Реалізація (жирні кислоти)

На сьогоднішній день рівень автоматизації обліку на підприємствах олійножирової промисловості є дуже високим. Всі підприємства, що мають програмне забезпечення, мають два рівні автоматизації:

- облік виробництва є повністю автоматизованим (Дніпропетровський ОЕЗ, ПГ “Петросоюз”). На ділянках виробництва встановлені потокомери, які контролюють вхід сировини і вихід готової продукції. Інформація з потокомерів автоматично передається у бухгалтерію, де на підставі цих даних розраховується фактична норма витрат на одиницю готової продукції, фактичне витрачання сировини, якісне витрачання сировини та вихід готової продукції. Таким чином отримуємо фактичну сировинну собівартість готової продукції;
- автоматизованим є тільки бухгалтерський облік, але не автоматизований рух сировини і готової продукції (ЗАТ “Креатив”, Завод модифікованих жирів). У цьому випадку облік ведеться за нормативними витратами і за нормативним методом. Тобто

складається планова калькуляція, інформація з якої надходить до комп'ютера і за даними фактичної собівартості готової продукції списуються витрати на виробництво. Коригування даних проводиться кожні 10 днів згідно з даними виробничих звітів.

Отже, узагальнивши вищевикладене, можна резюмувати:

- по-перше, для олійножирових підприємств є доцільним формування сировинної собівартості продукції, яку формують тільки матеріальні витрати до складу яких в свою чергу, входять матеріали основні і додаткові, які складаються з вартості придбання сировини, транспортно-заготівельних витрат (реалізаційні витрати), витрат на зберігання та частини фінансових витрат пов'язаних з придбанням матеріалів основних. Решта інших витрат (заробітна плата, енергоресурси, ВУЕР, адміністративні витрати, частина фінансових витрат) списуються на фінансові результати діяльності;

- по-друге, особливості в обліку олійножирових підприємств, обумовлені також їх технологічними особливостями, наявністю попутної продукції, а також рівнем автоматизації.

## Список літератури

1. Методичні рекомендації з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості: затв. наказ. Державного комітету промислової політики України від 02.02.2001 р. № 47.
2. Про затвердження Інструкції з планування, обліку й калькулювання собівартості продукції на підприємствах олійно-жирової промисловості: наказ Комітету харчової промисловості Мінагропрому України від 31.08.1999 № 64.
3. Чук О.В. Облік та оцінка супутньої продукції в олійно-жировому виробництві /О.В. Чук // Економіка АПК. – 2005. – № 8. – С. 93-99.

*О. Chernovol*

### **The peculiarities of forming of prime costs at the enterprises of oil and fat-products industry.**

The special approach to building of the system of product costs accounting at the enterprises of oil and fat-products industry is proposed. The essence of this approach is the forming of raw material prime cost. On the base of this, the procedure of forming of raw material prime cost is worked out.

*Е. Черновол*

### **Особенности формирования себестоимости на предприятиях масложировой промышленности**

Предлагается применение особого подхода к построению системы учета затрат на предприятиях масложировой отрасли, сущность которого заключается в формировании сырьевой себестоимости. Соответственно разработано процедуру ее формирования.

Одержано 03.10.11

УДК 657.4

Г.Б. Назарова, доц., канд. екон. наук

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Основні принципи формування доходів підприємств з метою визначення об'єкта оподаткування податком на прибуток

У статті узагальнено основні принципи формування доходів від операційної діяльності та інших доходів підприємств – платників податку на прибуток. Визначено тимчасові та постійні податкові різниці при формуванні доходів підприємств. Узагальнено структуру доходів та порядок їх формування на підставі даних бухгалтерського обліку.

**податок на прибуток, оподаткування, облік, дохід від операційної діяльності, інший дохід**

З 1 квітня 2011 року введено в дію новий порядок обчислення податку на прибуток, який суттєво змінює механізм визначення об'єкта оподаткування, принципи визнання доходів, витрат платників податку та нарахування амортизаційних відрахувань за основними фондами. Це перша спроба у нашій країні після дії Закону про прибуток об'єднати бухгалтерський та податковий облік, але, на жаль, податкові різниці так і залишилися, і починаючи з 2013 року кожний платник податку на прибуток повинен буде їх розраховувати. Треба зазначити, що одним із найбільш впливових показників, який визначає об'єкт оподаткування податком на прибуток, є дохід від здійснення господарської діяльності підприємства. В Україні визнання, визначення та обліку доходів регламентується для бухгалтерського та податкового обліку різними законодавчими та нормативними актами. Але незважаючи на істотні зміни у порядку формування об'єкта оподаткування податком на прибуток, залишилися суперечності між бухгалтерською та податковою практикою щодо формування показника доходу підприємства.

Великий внесок у розвиток теоретичних, методичних і прикладних питань визнання понять доходу зробили вітчизняні вчені М.Т. Білуха, Ф.Ф. Бутинець, І.К. Дрозд, Л.Г. Ловінська, В.В. Сопко, а також зарубіжні вчені М. Ван Бред, Д. Лоббек, Б. Нідлз, Я.В. Соколов, Е. Хендриксен та ін., проте, деякі питання все ще залишаються відкритими. Це стосується розробки механізму формування на підставі даних бухгалтерського обліку показника доходу з метою визначення об'єкта оподаткування податком на прибуток.

Метою даної статті є визначення основних принципів формування доходів від операційної діяльності та інших доходів на підставі даних бухгалтерського обліку з метою обчислення об'єкта оподаткування податком на прибуток.

Формування поняття доходу, методики його оцінки і критеріїв визначення складає фундаментальну проблему сучасної теорії обліку. Подібно до прибутку, дохід – динамічний процес створення підприємством товарів і послуг за певний проміжок часу [8, с. 284–294; 10, с. 78–88]. Такі вчені як Патон і Літлтон визначають дохід як продукт діяльності підприємства [9, с. 232]. Проте, це поняття не визначає величини та момент визнання доходу отриманим, а отже й формування прибутку.

Іноді дохід все ж таки визначається як продукт діяльності, але з застереженням, що продукт повинен покинути підприємство, перш ніж він може бути визнаним доходом. Наприклад, Американська бухгалтерська асоціація (American Accounting Association) у стандарті визначила дохід таким чином: «Дохід – грошовий вираз сукупності продуктів або послуг, переданих підприємством своїм покупцям протягом певного проміжку часу» [6, с. 232–233]. Інший підхід до визначення суті доходу пропонує FASB (Financial Accounting Standards Board – Рада з розробки стандартів фінансового обліку): «Дохід – це надходження активів господарюючого суб'єкта або погашення його кредиторської заборгованості (або комбінація того й іншого) внаслідок постачання або виробництва товарів, надання послуг або інших операцій, що є його основною діяльністю» [3]. Але, за твердженням критиків, в останньому визначенні змішана оцінка і прив'язка доходу до процесу його утворення. І хоча даний підхід узгоджується з традиційною практикою обліку, він потребує ретельного розмежування видів надходження активів на такі, що дійсно спричинюють виникнення доходів, і такі, що не призводять до їх збільшення, оскільки зміна активів або кредиторської заборгованості не завжди вказує на виникнення доходу.

Термін «дохід», як облікова категорія, незважаючи на існування його чисельних тлумачень, постійно перебуває в полі зору світової облікової практики. Про це свідчить факт уточнення міжнародного бухгалтерського стандарту № 18 «Дохід», який набув чинності з 1 січня 1995 р. В даному стандарті дохід визначається як валове надходження економічних вигод протягом певного періоду, яке виникає в ході звичайної діяльності підприємства, коли власний капітал підприємства зростає внаслідок цього надходження, а не в результаті внесків учасників капіталу [3, с. 295].

В Україні згідно із п. 5 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 15 «Дохід», затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 29 листопада 1999 р. № 290, дохід визначається під час збільшення активу або зменшення зобов'язань, які обумовлюють збільшення власного капіталу (за винятком капіталу за рахунок внесків засновників підприємства), за умови, що оцінка доходу може бути достовірно визначена [5]. У п. 8 П(с)БО 15 «Дохід» [15] зазначено, що дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, інших активів) визнається в бухгалтерському обліку за наявності таких умов:

- 1) покупцеві передані ризики й вигоди, пов'язані з правом власності на продукцію (товари, інший актив);
- 2) підприємство не здійснює надалі управління і контроль за реалізованою продукцією (товарами, іншими активами);
- 3) сума доходу (виручки) може бути достовірно визначена;
- 4) є впевненість, що в результаті операції відбудеться збільшення економічних вигод підприємства, а витрати, пов'язані з цією операцією, можуть бути достовірно визначені.

Вважаємо, що в наведених принципах визнання доходу існує багато неточностей і некоректностей. По-перше, під час передачі ризиків і вигод, пов'язаних з передачею прав власності покупцю, продавець продукції (товарів, інших активів) не може визначити ступінь ризику і вигоди покупця цієї продукції, оскільки йому невідома мета даної покупки. Крім цього, здійснення прав власності, згідно зі ст. 319 Цивільного кодексу України [7], полягає у володінні, користуванні, розпорядженні власником своїм майном на власний розсуд. Тому здійснення в подальшому управління і контролю за реалізованою продукцією підприємством-продавцем не може логічно розглядатися як вже здійснена передача прав власності на цю продукцію. По-друге, відсутня впевненість, що в результаті операції відбудеться збільшення економічної

вигоди. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність України» економічна вигода визначається як потенційна можливість отримання підприємством грошових коштів від використання активів, що повністю виключає визнання доходу під час здійснення бартерних контрактів [1].

Згідно зі п. 10 П(С)БО 15 «Дохід» [5] визнання доходу від надання послуг в бухгалтерському обліку відбувається за умови існування таких обставин:

- 1) можливості достовірної оцінки доходу;
- 2) ймовірності надходження економічних вигод від надання послуг;
- 3) можливості достовірної оцінки ступеня завершеності надання послуг на дату балансу;
- 4) можливості достовірної оцінки витрат, здійснених для надання послуг та необхідних для їх завершення.

Вважаємо, що для визнання доходів від надання послуг відсутня умова передачі прав власності, а саме те, що надана послуга прийнята замовником. Умови визнання доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) в бухгалтерському обліку повинні бути такі:

- 1) сума доходу повинна бути достовірно визначена і підприємство має право на отримання цього доходу згідно з конкретним договором або підтвердженого іншим чином;
- 2) існує впевненість у тому, що в результаті конкретної операції відбудеться збільшення економічних вигод підприємства (впевненість забезпечена також у разі, коли підприємство одержує оплату в вигляді активу або відсутня невизначеність в отриманні активу);
- 3) право власності (володіння, користування, розпорядження) на продукцію (товар) перейшло від підприємства до покупця або робота прийнята замовником (послуга надана);
- 4) витрати можуть бути достовірно визначені у зв'язку з цією операцією.

Всі, перераховані вище, критерії справедливі тільки для реалізаційних доходів. Момент визнання є головним питанням в обліку доходів [2, с. 401]. Штрафи, пеня, неустойки за порушення договорів, а також відшкодування заподіяних підприємству збитків визнаються в тому звітному періоді, в якому судом винесено рішення про їх стягнення, або відповідний суб'єкт господарювання визнаний боржником. Суми кредиторської заборгованості визнаються доходами того звітного періоду, в якому закінчився термін позовної давності.

Що стосується структури доходів підприємств при визначенні об'єкта оподаткування податком на прибуток відповідно до положень розділу III Податкового кодексу [4], то її схематично представлено на рисунку 1. Треба зазначити, що дохід платника податку на прибуток розподілено на дві основні групи:

- перша група – це дохід від операційної діяльності;
- друга група – це інший дохід.

Доходи від операційної діяльності складаються, у першу чергу, з доходів від реалізації товарів, виконання робіт, надання послуг.

Інші доходи включають доходи у вигляді дивідендів, отриманих від нерезидентів, від операцій оренди/лізингу, за операціями в іноземній валюті, суми штрафів, безповоротної фінансової допомоги, доходи від реалізації необоротних активів тощо, які детально розкрито у ст. 135 Податкового Кодексу.

Формування доходів від операційної діяльності платника податку на прибуток здійснюється за такими принципами:

1. Перший принцип – до складу доходів не включаються суми попередньої (авансової) оплати за товари, роботи, послуги, що отримано від покупців та замовників. Ці суми включаються до складу доходів при реалізації відповідних товарів покупцям, при наданні відповідних послуг та робіт замовникам за принципом нарахування.

2. Другий принцип – доходи платника податку на прибуток повинні бути документально підтверджено.

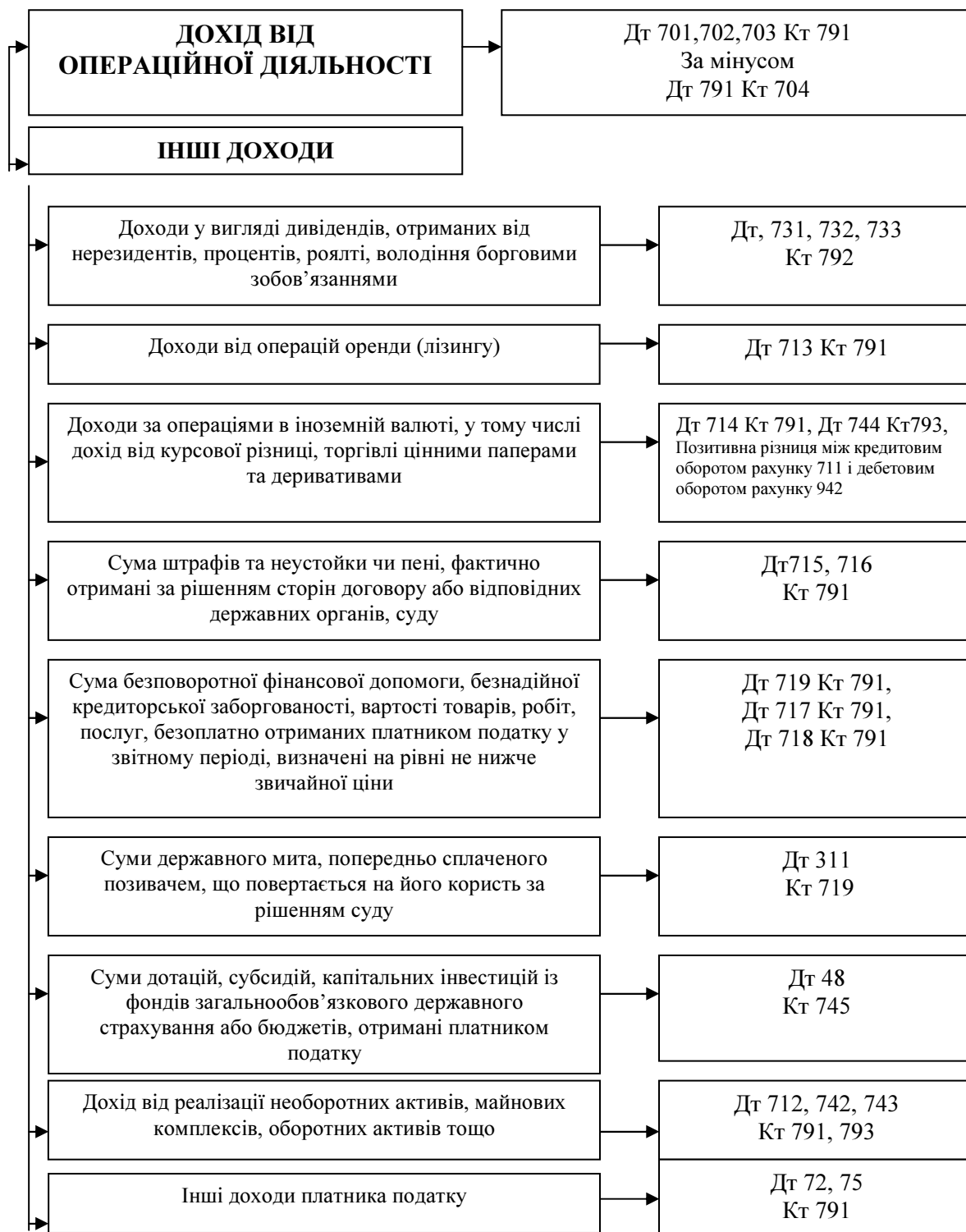


Рисунок 1 – Структура доходу платника податку на прибуток за звітний період



3. Третій принцип – доходи платника податку на прибуток не можуть бути включені до складу доходів двічі.

Дохід від операційної діяльності визнається в розмірі договірної (контрактної) вартості, але не менше ніж сума компенсації, отримана в будь-якій формі, в тому числі при зменшенні зобов'язань.

Датою отримання доходів від операційної діяльності є звітний податковий період, в якому такі доходи утворилися. Дохід від реалізації товарів визнається за датою переходу покупцеві права власності на такий товар. Здійснення прав власності, відповідно до ст. 319 Цивільного кодексу України № 980-IV від 19.06.1993 р. [7], полягає у володінні, користуванні, розпорядженні власником своїм майном на власний розсуд. Визнання доходів від надання послуг та виконання робіт здійснюється тільки за датою складання акту або іншого документу, який підтверджує, що робота прийнята замовником (послуга надана).

Дохід від операційної діяльності формується на основі даних аналітичного обліку доходів (обороту по дебету субрахунків 701 «Дохід від реалізації готової продукції», 702 «Дохід від реалізації товарів», 703 «Дохід від реалізації робіт і послуг» у кореспонденції з кредитом субрахунку 791 «Результат операційної діяльності»).

Платник податку на прибуток обов'язково коригує суму доходу у зв'язку зі змінами суми компенсації вартості після продажу товарів (виконання робіт, надання послуг), у тому числі при поверненні проданих товарів. Коригування доходів від операційної діяльності здійснюється на основі даних кредитового обороту субрахунку 704 «Вирахування доходу» у кореспонденції з дебетом субрахунку 791 «Результат операційної діяльності». Крім того, цим записом відображається отримання виручки за реалізоване майно на підставі договорів комісії, консигнації та інших аналогічних цивільно-правових договорів, що не передбачають передачу прав власності на таке майно і не вважаються доходом платника податку.

До складу доходів від операційної діяльності включається винагорода та компенсація комісіонера (повіреного, агента тощо). У свою чергу, комітент при продажу товару за договорами комісії (агентським договором) визнає дохід від продажу за датою продажу товарів комісіонером, яка зазначається у його звіті. Відповідно до вимог статті 1022 Цивільного Кодексу України після вчинення правочину за дорученням комітента комісіонер повинен надати комітентові звіт і передати йому все одержане за договором комісії. Комітент, який має заперечення щодо звіту комісіонера, повинен повідомити його про це протягом тридцяти днів від дня отримання звіту. Якщо такі заперечення не надійдуть, звіт вважається прийнятим.

У пп. 137.3 окремо регламентований порядок визнання доходів у разі виробництва товарів, виконання робіт, надання послуг з довготривалим технологічним циклом, який становить більше одного року. У випадку, коли в договорі передбачено поетапне їх здавання, дохід визнається за датою їх здавання на підставі складених і підписаних актів або інших документів. У випадку коли у договорі не передбачено поетапне їх здавання, то дохід нараховується платником податку самостійно відповідно до ступеня завершеності виробництва (операції з надання послуг) за другим і третім методами, які передбачені Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 18 «Будівельні контракти» затвердженим наказом Міністерства фінансів України № 205 від 28.04.2001 р. Для визначення ступеня завершеності робіт П(С)БО 18 передбачено три методи, а саме: перший метод – вимірювання й оцінки виконаної роботи; другий метод – співвідношення фактичних витрат на виконання будівельного контракту та очікуваної (кошторисної) суми загальних витрат за контрактом; третій метод –

співвідношення обсягу завершеної частини робіт та їх загального обсягу згідно з будівельним контрактом у натуральному вимірі.

Формування показника «Інші доходи» здійснюється на основі даних аналітичного обліку доходів по таким субрахункам як субрахунків 71 «Інший операційний дохід», 72 «Дохід від участі в капіталі», 73 «Інші фінансові доходи», 74 «Інші доходи».

До складу інших доходів включаються доходи у вигляді дивідендів, отриманих від нерезидентів, процентів, роялті, володіння борговими вимогами.

Треба зазначити, що пп. 14.1.49 Кодексу розкриває сутність терміну «дивіденди». Під ним розуміють платіж, що здійснюється юридичною особою – емітентом корпоративних прав чи інвестиційних сертифікатів на користь власника таких корпоративних прав, інвестиційних сертифікатів та інших цінних паперів, що засвідчують право власності інвестора на частку (пай) у майні (активах) емітента, у зв'язку з розподілом частини його прибутку, розрахованого за правилами бухгалтерського обліку.

Відповідно до пп. 14.1.225 Кодексу під «роялті» слід розуміти будь-який платіж, отриманий як винагорода за користування або за надання права на користування будь-яким авторським та суміжним правом. Не вважаються роялті платежі за отримання об'єктів власності у володіння або розпорядження. Формування даних показників здійснюється на основі даних дебетових оборотів по субрахункам 731 «Дивіденди отримані», 732 «Відсотки одержані», 733 «Інші доходи від фінансових операцій» у кореспонденції з кредитом субрахунку 792 «Результат фінансових операцій».

Крім того, до складу інших доходів включаються доходи від операцій оренди / лізингу. Дохід від операцій оренди визнається за датою нарахування орендних (лізингових) платежів відповідно до умов укладеного договору. У підпункті 14.1.97 даного Кодексу розкривається сутність поняття «лізингова (орендна) операція», під якою розуміють господарську операцію (крім операцій з фрахтування (чартеру) морських суден та інших транспортних засобів) фізичної чи юридичної особи (орендодавця), що передбачає надання основних фондів у користування іншим фізичним чи юридичним особам (орендарям) за плату та на визначений строк. Лізингові (орендні) операції здійснюються у вигляді оперативного лізингу (оренди), фінансового лізингу (оренди), зворотного лізингу (оренди), оренди земельних ділянок та оренди будівель, у тому числі житлових приміщень. У пп. 153.7 розкривається порядок визначення доходів у вигляді лізингових платежів для кожного виду лізингових (орендних) операцій. Формування даного показника здійснюється на основі даних дебетового обороту по субрахунку 713 «Дохід від операційної оренди активів» у кореспонденції з кредитом субрахунку 791 «Результат операційної діяльності».

Доходи за операціями в іноземній валюті, у тому числі дохід від курсової різниці, торгівлі цінними паперами та деривативами, здійснення банківських операцій та інших операцій з надання фінансових послуг також включаються до складу інших доходів платника податку. Операціями в іноземній валюті вважаються господарські операції, вартість яких визначена в іноземній валюті або яка потребує розрахунків в іноземній валюті. Порядок оподаткування операцій з розрахунками в іноземній валюті відноситься до операцій особливого виду.

Новий підхід встановлено для формування доходів і витрат при реалізації іноземної валюти. Відповідно до Закону про прибуток валовий дохід формується на загальну суму продажу іноземної валюти, до складу валових витрат включалася балансова вартість іноземної валюти. Таким чином, при здійсненні експортних операцій платник податку двічі формує валові доходи, а саме: перший раз – при

включені виручки від реалізації товарів (робіт, послуг), що експортуються; другий раз – при реалізації самої виручки (іноземної валюти), яка надходить від експортерів. За Податковим Кодексом платник податку повинен окремо виділити у регістрах бухгалтерського обліку інформацію щодо прибутку або збитку від здійснення таких операцій, як різницю між кредитовим оборотом субрахунку 711 «Дохід від реалізації іноземної валюти» і дебетовим оборотом субрахунку 942 «Собівартість реалізованої іноземної валюти». Формування доходу здійснюється у розмірі отриманого прибутку, який включає позитивні різниці між доходом від продажу та балансовою вартістю такої валюти або металів. При здійсненні продажу іноземної валюти дохід визнається за датою переходу права власності на іноземну валюту. Такий підхід є більш доцільним і економічно обґрунтованим, оскільки, платник податку формує один раз дохід від реалізації товарів (робіт, послуг) на експорт і коригує суму отриманого доходу на курсову різницю, яка виникає при продажу іноземної виручки.

Дохід від курсових різниць за перерахунком заборгованості, вираженої в іноземній валюті, та іноземної валюти, тобто позитивна курсова різниця формується, на основі даних дебетового обороту субрахунку 714 «Дохід від операційної курсової різниці» у кореспонденції з кредитом субрахунку 791 «Результат операційної діяльності» та дебетового обороту субрахунку 744 «Дохід від неопераційної курсової різниці» у кореспонденції з кредитом субрахунку 793 «Результат іншої звичайної діяльності».

Порядок визначення доходів за операціями з продажу цінних паперів, деривативів та інших, ніж цінні папери, корпоративних прав визначено у пп.153.8 Кодексу. Підприємства визначають фінансовий результат від реалізації кожного виду цінних паперів, фондових та товарних деривативів. Позитивне значення, розраховується як різниця між доходом від продажу та витратами на придбання яке кожного з окремих видів цінних паперів і деривативів, тобто отриманий прибуток включається до складу доходу.

Сума штрафів та неустойки чи пені, фактично отримана за рішенням сторін договору або відповідних державних органів, суду відображається також у складі інших доходів платника податку. Дохід від штрафів, пені, неустойки, що нараховується за рішенням сторін або відповідних державних органів, суду визнається за датою фактичного їх надходження. У даному випадку застосовується касовий метод нарахування доходу, за яким облік доходів здійснюється у момент їх надходження (сплати), а не у момент їх виникнення, що в свою чергу призводить до виникнення тимчасової податкової різниці.

Як і раніше, при визначення об'єкта оподаткування залишається особливий порядок визначення інших доходів та інших витрат при отриманні фінансової допомоги від окремих категорій осіб, що надали цю допомогу.

При отриманні безповоротної фінансової допомоги та безоплатних товарів, робіт, послуг інші доходи визнаються за датою фактичного їх отримання. Відповідно до вимог пп. 4.1.263 Кодексу, під безповоротною фінансовою допомогою слід розуміти суму коштів, передану платнику податків згідно з договорами дарування, іншими подібними договорами або без укладання таких договорів, суму безнадійної заборгованості, відшкодовану кредитором позичальником після списання такої безнадійної заборгованості, суму заборгованості одного платника податків перед іншим платником податків, що не стягнута після закінчення строку позовної давності, основну суму кредиту або депозиту, що надані платнику податків без встановлення строків повернення такої основної суми, за винятком кредитів, наданих під безстрокові облігації, та депозитів до запитання у банківських установах, а також суму процентів,

нарахованих на таку основну суму, але не сплачених (списаних), суму процентів, умовно нарахованих на суму поворотної фінансової допомоги, що залишається неповерненою на кінець звітного періоду, у розмірі облікової ставки Національного банку України, розрахованої за кожний день фактичного використання такої поворотної фінансової допомоги. Безповоротна фінансова допомога визначається на рівні не нижче звичайних цін і відразу включається до складу інших доходів. Формування даного показника здійснюється на основі даних дебетових оборотів по субрахункам 717 «Дохід від списання кредиторської заборгованості», субрахунку 718 «Дохід від безоплатно одержаних оборотних активів», субрахунку 719 «Інші доходи від операційної діяльності» у кореспонденції з кредитом субрахунку 791 «Результат операційної діяльності».

При отриманні поворотної фінансової допомоги формування інших доходів залежить від стану погашення заборгованості. Під поворотною фінансовою допомогою слід розуміти суму коштів, що надійшла платнику податків у користування по договору, які не передбачають нарахування процентів або надання інших видів компенсацій як плати за користування такими коштами, та є обов'язковою до повернення. Поворотна фінансова допомога, що отримана платником податку у звітному податковому періоді і залишена неповерненою на кінець такого звітного періоду, від осіб, що не є платниками цього податку, або осіб, які згідно із законодавством мають пільги з цього податку, у тому числі право застосовувати ставки податку нижчі, ніж установлені, включається до складу іншого доходу. При отриманні суми поворотної фінансової допомоги від засновників доходи не формуються тільки у випадку, коли ця допомога повертається не пізніше 365 календарних днів з дня її отримання. Ця норма взагалі не поширюється на операції з отримання фінансової допомоги між платником податку і його відокремленими підрозділами, що не мають статусу юридичної особи, тобто ці операції не призводять до змін доходів або витрат платника податку. Платник податку збільшує дохід на суму кредиторської заборгованості по рахунку 685 «Розрахунки з іншими кредиторами», що рахується за даними бухгалтерського обліку на кінець звітного періоду.

У пп. 135.5.11 Податкового кодексу визначено, що до складу інших доходів включаються суми дотацій, субсидій, капітальних інвестицій із фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування або бюджетів, отриманих платником податку на прибуток. У порядок визнання таких доходів покладено принцип, який застосовується у бухгалтерському обліку відповідно до пп. 16-20 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 15 «Дохід» затвердженого наказом Міністерства фінансів України № 318 від 31.12.1999 р. Даний принцип визнання доходу базується на тому, що отримане цільове фінансування визнається доходом протягом тих періодів, в яких були зазначені витрати, пов'язані з виконанням умов цільового фінансування. У випадку, коли цільове фінансування для компенсації витрат здійснено без встановлення умов його витрачання, то дохід визнається у момент фактичного отримання, тобто зарахування коштів на розрахунковий рахунок платника податку на прибуток. Цільове фінансування капітальних інвестицій визначається доходом протягом періоду корисного використання відповідних об'єктів інвестування (основних засобів, нематеріальних активів тощо) пропорційно сумі нарахованої амортизації цих об'єктів. Формування таких доходів здійснюється на основі інформації, що відображена в бухгалтерському обліку записом по дебету субрахунку 48 «Цільове фінансування і цільові надходження» з кредиту субрахунку 745 «Дохід від безоплатно одержаних активів».

Під терміном «бюджетна дотація» слід розуміти фінансову допомогу з боку держави, що надається суб'єкту господарювання на безповоротній основі з метою зміцнення його фінансово-економічного становища та (або) для забезпечення виробництва товарів, виконання робіт, надання послуг (пп.14.1.16 Податкового Кодексу).

Згідно з міжнародною визнаною термінологією бюджетні дотації, субсидії та субвенції – це три види прямих бюджетних трансфертів. Трансфертні платежі – невідплатні та безповоротні платежі, які не є придбанням товарів чи послуг, наданням кредиту або виплатою непогашеного боргу. Таке визначення дають Роз'яснення щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету, затверджені наказом Держказначейства України від 04.11.2004 р. № 194. В цьому ж документі під субсидіями розуміють невідплатні поточні виплати підприємствам, які не передбачають компенсації у вигляді спеціально обумовлених виплат або товарів і послуг в обмін на проведені платежі, а також видатки, пов'язані з відшкодуванням збитків державних підприємств. Дотація – це асигнування з державного бюджету на покриття збитків, доплати на безповоротній основі. Розрізняють бюджетні дотації та дотації окремим організаціям. Субвенція – це певна сума коштів, що видається з бюджету нижчого рівня з чітко обумовленим цільовим призначенням як допомога на програми і заходи соціального розвитку. Розміри та умови надання і використання дотацій і субвенцій з Державного бюджету України, республіканського бюджету Автономної Республіки Крим і місцевих бюджетів затверджуються законом про Держбюджет на поточний рік, а також відповідними постановами КМУ.

До складу інших доходів також включаються суми: а) невикористаної частини коштів, що повертаються з страхових резервів і визначаються у пп. 159.2 Кодексу або: заборгованості, що визначено у пп. 159.3 і 159.4 Кодексу, або державне мито, поперед бо сплачено позивачем, що повертається на його користь за рішенням суду, або акцизний збір, сплачений покупцями підакцизних товарів, рентні платежі, збір у вигляді цільових надбавок до діючих тарифів на електричну, теплову енергію та природний газ. Крім того, до складу інших доходів включаються доходи як: доходи від продажу або іншого відчуження окремих об'єктів основних засобів та нематеріальних активів; дохід від продажу землі, доходи, що формуються за операціями особливого виду; доходи виробників сільськогосподарської продукції, страховиків, неприбуткових установ та організацій, підприємств, що впроваджують енергозберігаючі технології, нерезидентів тощо, доходи, не враховані при обчисленні доходу періодів, що передують звітному, та виявлені у звітному періоді, дохід від реалізації необоротних активів, майнових комплексів та оборотних активів тощо.

Дослідивши основні питання обліку та розрахунків показника доходу підприємства з метою визначення об'єкта оподаткування податком на прибуток, можна зробити висновок, що незважаючи на першу спробу зблизити бухгалтерський та податковий облік, залишилися розбіжності між бухгалтерською та податковою практикою визнання та обліку доходів підприємства. Поряд з цим, розробка напрямів зближення податкового та бухгалтерського обліку потребує свого подальшого теоретичного та прикладного вивчення. Так, зокрема, слід впроваджувати методику оцінки доходів і критеріїв їх визначення на підставі принципів, що передбачені в міжнародних та національних положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку.

Отже, подальші дослідження доцільно вести у напрямку розробки конкретних пропозицій стосовно шляхів поєднання принципів бухгалтерського та податкового обліку, розробки методичних вказівок щодо порядку формування об'єкта оподаткування податком на прибуток практикуючим бухгалтерам.

## Список літератури

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
2. Международные стандарты финансовой отчетности. Комитет по международным стандартам финансовой отчетности / пер. с англ.. В.И. Тарусин; ред. коллегия: А.С. Бакаев, Л.В. Горбатова, Т.Б. Крылова и др. – М: Аскери, 1998. – 904 с.
3. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку / пер. з англ. за ред. С.Ф. Голова. – К.: Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України, 1998. – 736 с.
4. Податковий кодекс від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 «Дохід», затв. наказом Міністерства фінансів України від 29.11.1999 р. № 290 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
6. Хендриксен Э.С. Теория бухгалтерского учета / Э.С. Хендриксен, М.Ф. Ван Бреда ; пер. с англ. ; под ред. проф. Я.В. Соколова. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 576 с.
7. Цивільний кодекс України, затв. Президентом України від 16.01.2003 р. № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
8. Green David, Jr. An Income Approach to Accounting Theory: Reading and Questions/ Green David Jr., Charles T. Horngren, George H. Sorter. – Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1964.
9. Paton W.A. An Introduction to Corporate Accounting Standards/ W.A. Paton, A.C. Littleton; American Accounting Association (AAA) – 1940. – № 3. – 47 p.
10. Staubus G. J. Revenue and Revenue accounts/ George J. Staubus. – Accounting Research, July 1956. – (Reprinted in Sidney Davidson).

*Г. Назарова*

### **Основные принципы формирования доходов предприятий с целью определения объекта налогообложения налогом на прибыль**

В статье обобщены основные принципы формирования доходов от операционной деятельности и прочих доходов предприятий – плательщиков налога на прибыль. Определены временные и постоянные налоговые разницы при формировании доходов предприятий. Обобщена структура доходов и порядок их формирования на основании данных бухгалтерского учета.

*G. Nazarova*

### **The Main principles of formation of incomes of the enterprises with the purpose of determining the object of taxation with the tax on profit**

The main principles of formation of income from operating activities and other income of the enterprises - payers of the tax on profit were summarized in the article. Temporary and permanent tax differences in the formation of revenues of enterprises were determined. Structure of income and the procedure for their formation on the basis of accounting data were generalized.

Одержано 30.09.11

УДК 657

**В.М. Савченко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Особливості застосування оцінки в обліку сільськогосподарської діяльності

Стаття присвячена проблемам оцінки в системі бухгалтерського обліку. Досліджено сутність оцінки, визначено тенденції її розвитку як елементу методу бухгалтерського обліку. Розглянуто історичний аспект трактування оцінки та прикладний аспект її застосування у сільському господарстві **оцінка, тенденції розвитку бухгалтерського обліку, сільськогосподарська таксація, біологічні активи**

Без оцінки неможливо відображення на рахунках бухгалтерського обліку господарських явищ і процесів. На практиці використовують різні види грошових оцінок, таких як економічні, юридичні, експертні, статистичні, страхові. У бухгалтерському обліку оцінка специфічна, вона підпорядкована вимогам і принципам обліку, використовує своєрідні методи розрахунків, характерні тільки для бухгалтерії. Оцінка, з моменту створення підприємства, впродовж всієї його діяльності і до ліквідації, постійно присутня в системі бухгалтерського обліку. За її допомогою визначають величину вкладеного капіталу, ефективність його використання, суму зобов'язань і т. і.

Оцінка є елементом методу бухгалтерського обліку, оскільки вона бере участь у формуванні інформації, так саме, як і подвійний запис, рахунки і баланс. При цьому вона передує названим елементам і готує для них дані. За допомогою оцінки надається якісна характеристика господарських явищ, що відбуваються на підприємстві.

Дослідження сучасних тенденцій розвитку бухгалтерського обліку дає можливість з'ясувати наявність суперечливих тенденцій, зокрема стосовно оцінки як складової методу бухгалтерського обліку. Одночасно з відставанням розвитку теорії бухгалтерського обліку від проблем бухгалтерської практики, що об'єктивно існують, спостерігається відсутність мотивації господарюючих суб'єктів та невідповідність рівня кваліфікації виконавців стосовно дотримання норм ведення бухгалтерського обліку та формування фінансової звітності встановленого законодавчо. Так, основи бухгалтерського обліку ґрунтуються на розкритті методів бухгалтерського обліку, що здебільшого лише пояснюють техніку рахівництва та майже не розглядає сутності та змісту бухгалтерської справи та рахунковедення. Також існують суттєві особливості сільськогосподарського виробництва як виду економічної діяльності, що обумовлюють необхідність їх врахування при дослідженні методології обліку, зокрема стосовно оцінки.

Проблематиці оцінки з врахуванням особливостей притаманних сільськогосподарській діяльності приділяли значну увагу такі науковці як Чайнов О.В. (1888–1939) та Кратинів В.Р. (1894 - 1927). Їх наукові здобутки є нажаль недостатньо висвітленими у сучасній науковій літературі, проте мають цінність не лише стосовно вивчення історичного аспекту розвитку економічної аграрної науки, але й містять підходи, які відповідають сучасній науковій проблематиці. Прикладні проблеми оцінки в обліку сільськогосподарської діяльності в Україні суттєво посилюються у зв'язку з впровадженням з 2007 року П(С)БО 30 «Біологічні активи». Незважаючи на майже чотири роки використання норм викладених у цьому стандарті дискусія

все ще триває, Так дану проблематику досліджують такі науковці як Моссаковський В.Б., Жук В.М., Кірейцев Г.Г., Сук Л.К., Сук П.Л., Гуцайленко Л.В., Правдюк Н.Л., Огічук М.Ф.. Незважаючи на значний доробок сучасних науковців в обліковій практиці спостерігаються суттєві проблеми, що обумовлюють необхідність подальших досліджень тенденцій розвитку оцінки в системі обліку сільськогосподарської діяльності.

У цьому зв'язку, за мету даної публікації поставлено з'ясування тенденцій розвитку оцінки як елементу методу бухгалтерського обліку за історичним аспектом та у контексті сучасних прикладних проблем впровадження П(С)БО 30 «Біологічні активи».

Без вартісної оцінки не може існувати система бухгалтерського обліку. Так, бухгалтерський облік орієнтований на отримання інформації про вартість майна і величину зобов'язань, а це можливо, перш за все, при розумінні оцінки як способу вартісного вимірювання. В цілому, використання оцінки в системі бухгалтерського обліку не просто достатньо, але і необхідно для підготовки інформації. Вона дозволяє не лише виміряти, але й узагальнити інформацію стосовно різномірних об'єктів обліку: грошових коштів, матеріальних запасів, нематеріальних активів, обладнанні і нерухомості, зобов'язаннях перед кредиторами і т.і.. Без вартісного узагальнення бухгалтерський облік як система не існує. Вартісне вимірювання об'єктів бухгалтерського обліку забезпечує отримання узагальнюючих показників стосовно стану та розвитку суб'єкта господарювання, можливість порівняння сукупних витрат на виробництво продукції з виручкою від її продажу, реалізацію контрольної функції управління. Без оцінки є неможливим процес управління підприємством в цілому, його структурними підрозділами, ефективністю бізнесу. На підставі цього, з одного боку, оцінка дозволяє розрахувати узагальнюючі показники діяльності підприємства, його кінцевий результат - прибуток, а, з іншого боку, вона забезпечує постановку об'єктів на облік. У цьому полягає подвійна функція оцінки: вимірювання вартості кожного об'єкту обліку і підготовка узагальненої інформації про їх рух і використання.

Сутність та функціональне значення оцінки в бухгалтерському обліку постійно змінюється. Перш за все, це пов'язано з його історичним розвитком, розширенням сфери застосування інформації, що формується в системі обліку, з постійним збільшенням аналітичних можливостей самого обліку. Сучасний бухгалтерський облік - це не просто реєстрація інформації, а її обробка і систематизація з використанням специфічних прийомів і методів. Довгий час теорія і практика обліку не передбачали можливості формування вартості об'єктів безпосередньо в системі обліку. Для «традиційної» бухгалтерії оцінка надходила зовні і підлягала обліку як і інші облікові об'єкти. Такий підхід до розуміння оцінки панував в умовах, коли бухгалтерія передбачала лише констатацію фактів господарського життя, користувалась лише зовнішніми даними та не надавала інформацію різним групам користувачів. Не були розроблені методи оцінювання, що дозволяють розрахувати достовірну величину майна, зобов'язань і капіталу в системі обліку, тоді як «готова» оцінка відображала реальну вартість майна лише на момент його надходження на підприємство.

У вітчизняному обліку за умов адміністративно – командної економіки розуміння оцінки як елементу методу бухгалтерського обліку носило чисто технічну характеристику – як прийому переведення натуральних показників у вартісні шляхом множення встановленої державної ціни на кількість зазначену в документі. В сучасних умовах цього явно недостатньо. Якщо виходити з того, що оцінка - це спосіб вартісного вимірювання, а вимірювання припускає ряд дій з визначення величини об'єкту, то оцінка не може бути обмежена простою математичною дією.

У процесі використання і розпорядження майном, під впливом чинників часу та інфляційних явищ грошова оцінка майна і зобов'язань змінюється, і, відповідно потребує уточнення з метою забезпечення об'єктивності і достовірності даних бухгалтерського обліку. Ще одним аргументом, на користь недоцільності застосування «готової» оцінки для бухгалтерського обліку є ситуації, коли зовнішньої оцінки об'єкту взагалі не існує. Наприклад, це стосується



унікальних об'єктів, вилучених з господарського обороту, випущеної продукції, виконаних робіт, послуг, природних ресурсів і ін. Визначення їх вартості відбувається в системі бухгалтерського обліку.

Таким чином, у сучасних умовах оцінка з «технічного елементу» трансформувалась у функціональне завдання обліку, і саме в системі бухгалтерського обліку має знайти відображення. Відповідно до міжнародних стандартів фінансової звітності характерним є трактування оцінки як процесу визначення грошових сум за якими елементи фінансової звітності мають бути визнані та внесені до балансу та звіту про прибутки та збитки. При цьому можуть бути використані такі методи оцінювання:

- фактичної історичної собівартості — визначення вартості засобів виходячи з первісної вартості наявних грошей та їх еквівалентів, виплаченої або нарахованої (чи одержаної) у разі придбання або виробництва цих засобів (чи при обліку зобов'язання);
- поточної відновлюваної собівартості — обчислення суми наявних грошей або їх еквівалентів, яка має бути виплачена у разі необхідності заміни яких-небудь засобів;
- справедливої вартості — визначення суми еквівалента майнового об'єкта, оціненого раніше;
- поточної ринкової вартості — визначення суми наявних грошей або їх еквівалентів, котра може бути одержана у разі продажу засобів або після настання часу їх ліквідації;
- чистої вартості реалізації — визначення суми наявних грошей або їх еквівалентів, яка має бути одержана або сплачена у разі конверсії засобів і зобов'язань у процесі звичайної господарської діяльності. Як правило, ця вартість дорівнює ціні реалізації за вирахуванням звичайних позагосподарських витрат;
- чистої поточної вартості — визначення дисконтованої вартості майбутніх чистих надходжень наявних грошей або їх еквівалентів, яка передбачена до одержання у майбутньому або набуватиметься у ході звичайної господарської діяльності. Цей метод ефективний у разі оцінювання довгострокових розрахунків до одержання та довгострокових розрахунків до виплати.

Таким чином, міжнародні стандарти бухгалтерського обліку передбачають можливість застосування декількох різних основ оцінки.

Як було зазначено вище, існують суттєві особливості сільськогосподарської діяльності, що безпосередньо впливають на оцінку активів та результатів сільськогосподарської діяльності.

Проблеми оцінки активів та результатів у сільському господарстві досліджували такі науковці як Чаянов О.В. та його послідовник Кратинів В.Р.. Одна з праць Чаянова О.В. безпосередньо присвячена сільськогосподарській таксації []. Предмет сільськогосподарської таксації Чаянов О.В. визначає як науку про методи та способи, що дозволяють на підставі існуючого на кожен момент або очікуваного стану ринкової кон'юнктури визначити у грошових одиницях цінність або вартість сільськогосподарських продуктів або предметів виробничого призначення. Чаянов О.В. відносно предметів сільськогосподарського обороту визначає необхідність визначення таких оцінок:

- у яку вартість обходиться нам той чи інший предмет (за сучасною термінологією - собівартість);
- яку ціну є можливим отримати за той чи інший предмет у разі його продажу;
- як є можливим оцінити сільськогосподарські предмети, що знаходяться у виробничому обороті та не можуть на даний момент бути реалізованими;
- як буде змінюватись оцінка сільськогосподарських предметів у часі.

Чаянов О.В. у визначенні вартості предметів виокремлював з одного боку оцінку за ціною реалізації на момент здійснення оцінки, а з іншого боку – оцінку за очікуваною вартістю

майбутнього продажу. Доцільність застосування останнього підходу визначається різким сезонним коливанням ринкових цін. Також він виокремлював оцінку за собівартістю з врахуванням особливостей сільськогосподарської діяльності, зокрема визначення вартості деяких засобів виробництва за ціною аналогу та визначення вартості за виробничим ефектом.

Наведені методичні підходи відповідають сучасним, що викладені в П(С)БО 30 «Біологічні активи».

В сучасних умовах оцінка з «технічного» елементу трансформувалась в функціональне завдання обліку і саме в системі обліку має знайти відображення. Так, і яка дозволяє узагальнити кінцеві показники діяльності підприємства і її кінцевий результат - прибуток, а з іншого боку саме оцінка забезпечує постановку об'єктів на облік. Відповідно до Міжнародних Стандартів фінансової звітності характерним є трактування оцінки, як процесу визначення грошових сум за якими елементи фінансової звітності мають бути визнані і внесені до балансу та звіту про прибутки та збитки. Суттєві особливості сільськогосподарської діяльності, зокрема стосовно оцінки біологічних активів знайшли відображення в Міжнародних стандартах і відповідно в Українському ПСБО 30 «Біологічні активи».

Стандарти обліку і фінансової звітності враховують потреби інформаційного забезпечення суб'єктів ринкових відносин в умовах активних товарних ринків, ринків інвестицій і кредитних ресурсів. Дослідження умов діяльності суб'єктів підприємництва агробізнесу Кіровоградської області свідчить про відсутність таких ринків. Відповідно спостерігається негативна тенденція спрощення методології ведення бухгалтерського обліку та спрямування обліку на задоволення лише фіскальних запитів, що зумовлено як об'єктивно (низька мотивація господарюючих суб'єктів на забезпечення відповідності фінансового обліку та звітності вимогам національних облікових стандартів), так і суб'єктивно (низький рівень та неефективність контролю за веденням обліку та формуванням фінансової звітності у відповідності з вимогами національних стандартів). Щодо застосування в цих умовах підходів до оцінки згідно з ПСБО 30 «Біологічні активи» спостерігаються суттєві порушення на що впливає невідпрацьованість інформаційного забезпечення представників облікових служб щодо справедливої вартості, проблематичність застосування для оцінки біологічних активів методики за теперішньою вартістю майбутніх чистих грошових надходжень. Також, з впровадженням з 2011 року Податкового кодексу для господарств, що обрали загальну систему оподаткування, застосування підходів за П(С)БО 30 «Біологічні активи» до оцінки готової продукції одночасно з формуванням фінансових результатів є проблематичним.

У фаховій пресі зазначається проблема необхідності забезпечення відповідності вимог ПСБО 30 «Біологічні активи» і потреб складання форми № 50 сг, на якій акцентується увага багатьма науковцями. На наш погляд це є неабияким, саме тому що фінансова звітність та інформація щодо собівартості окремих видів продукції неспівставні за своєю економічною сутністю. Запровадження фінансової звітності на засадах МСФЗ передбачає та має реалізувати інші цілі ніж інформаційне забезпечення галузевого управління.

Відповідно до реальної ситуації що склалась в обліку сільськогосподарської діяльності запровадження ПСБО 30 «Біологічні активи» з 01.01. 2007 року (зокрема стосовно оцінки) на нашу думку, не має позитивних наслідків. Це зумовлено низькою мотивацією самих суб'єктів господарювання (відсутність активних інвестиційних процесів), невідповідністю працівників облікових служб підприємств до застосування методології оцінки за справедливою вартістю. Проте, основною функцією сучасного фінансового обліку є розвиток бізнесу, що безпосередньо пов'язано з

інформаційним забезпеченням фінансового менеджменту, орієнтованого на оцінку і управління вартістю. В цьому зв'язку, ПСБО 30 «Біологічні активи» відповідає концепції фінансового менеджменту що пов'язана з інформаційним забезпеченням учасників фінансового ринку. Вважаємо, що доцільним є поширення застосування ПСБО 30 «Біологічні активи» не абсолютно на всі сільськогосподарські підприємства, а лише на публічні акціонерні. Іншим суб'єктам доцільно надати право застосування підходів до оцінки біологічних активів і відповідно формування фінансових результатів у межах власної облікової політики. Також доцільним є надання можливості з трансформування звітності сільськогосподарських підприємств, що не застосовують ПСБО 30 «Біологічні активи» при її наданні зацікавленим користувачам (наприклад, банківським установам при вирішенні питань щодо кредитування) у відповідності з вимогами П(С)БО 30 «Біологічні активи».

Таким чином, запровадження ринкових механізмів оцінки в бухгалтерському обліку потребує від бухгалтерів наявності специфічних навичок та достовірної інформації про активний ринок того чи іншого видів активів на кожну звітну дату, документальне оформлення процедури визначення ринкової ціни, забезпечення співставності за наявності різних баз оцінки об'єктів обліку.

Основною функцією бухгалтерського обліку є розвиток бізнесу, що безпосередньо пов'язано із сучасною концепцією вартісного маркетингу, яка набуває розвитку в кінці ХХ – початку ХХІ століття. Її сутність полягає в тім, що інтереси власників уособлюються у збільшені вартості „бізнесу”. В цьому зв'язку оцінка „бізнесу” як результат облікового спостереження, набуває надзвичайної актуальності, що визначає напрями подальших наукових досліджень.

## Список літератури

1. А. В. Чаянов Избранные работы А.В. Чаянова. Оригинальное название: Oeuvres Choiesies de A.V. Сапанов. Vol 6 Издательство: S. R. Publishers Limited Johnson Reprint Corporation Mouton & Co Год издания: 1967. - 300 с.
2. А.В.Чаянов, В.Р. Кратинев Методы таксационных исчислений в сельском хозяйстве, Изд-во Тимерязевская сельскохозяйственная академия, 1924

*В. Савченко*

### **Особенности применения оценки в учете сельскохозяйственной деятельности**

Статья посвящена проблемам оценки в системе бухгалтерского учета. Исследована сущность оценки, определены тенденции ее развития как элемента метода бухгалтерского учета. Рассмотрены исторический аспект трактовки оценки и прикладной аспект ее применения в сельском хозяйстве

*V. Savchenko*

### **Features of application of accounting estimates in agricultural activities**

This article is devoted to the problems of assessment in the accounting system. Explored the essence of evaluation defined trends of its development as an element of the method of accounting. Consider the historical aspect of treatment evaluation and applied aspects of its application in agriculture

Одержано 15.10.11

УДК 658.1:657.6

**Т.О. Меліхова, канд. екон. наук**

*Запорізька державна інженерна академія*

## Формування інформаційної безпеки підприємства на основі документування обліку запасів

Удосконалено документування обліку запасів для формування інформаційної безпеки підприємства. В статті сформовано схеми: облікової політики ведення запасів, документування обліку процесу постачання запасів, документування обліку процесу виробництва, організації бухгалтерського обліку запасів.

**документування обліку, запаси, інформаційна безпека підприємства, облікова політика, процес постачання, процес виробництва, робочий план рахунків, організація обліку**

### **Вступ**

У сучасних умовах інформаційна безпека підприємства залежить від якості документування обліку, так як воно є основою фінансово-господарчої діяльності підприємства. Документування обліку запасів є важливою складовою процесу оперативного та якісного управління підприємством. Якщо на підприємстві не налагоджено документообіг запасів, тоді неефективне управління, тому зростає вірогідність виникнення ненормованих запасів, накладаються штрафні санкції із-за несвоєчасності оприбуткування матеріалів або відвантаженні готової продукції, зловживань матеріально-відповідальних осіб на складах та у виробництві, що загрожує інформаційної безпеки підприємства та знижує прибуток.

**Постановка проблеми.** Актуальною проблемою сьогодні є необхідність розробки ефективного документування обліку підприємства для формування інформаційної безпеки.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблеми розробки документування обліку розглядаються в працях видатних вітчизняних науковців: Ф. Бутинець, Г. Кім, І. Сахарцева, В. Сопко, Н. Ткаченко та ін.

**Невирішена раніше частина загальної проблеми.** Серед опублікованих робіт недостатньо досліджено та викладено питання документування обліку запасів підприємства для формування інформаційної безпеки, тому цей напрямок підлягає подальшому вивченню, розробці та удосконаленню.

### **Постановка завдання**

Метою дослідження є вивчення шляхів формування інформаційної безпеки підприємства на основі документування обліку запасів. Завданням статті є удосконалення документування обліку запасів для формування інформаційної безпеки підприємства.

### **Результати**

Управління підприємством здійснюється згідно статуту на підставі об'єднання інтересів трудового колективу і права власника-засновника підприємства. Засновник здійснює свої права по управлінню підприємством, безпосередньо виконує обов'язки директора підприємства (рис. 1).

Бухгалтерський облік на підприємстві ведеться відповідно наказу «Про

організацію бухгалтерського обліку та облікової політики на 2011 р.», з використанням розробленого згідно з Планом рахунків бухгалтерського обліку та затвердженого окремим наказом керівника підприємства робочого плану рахунків.

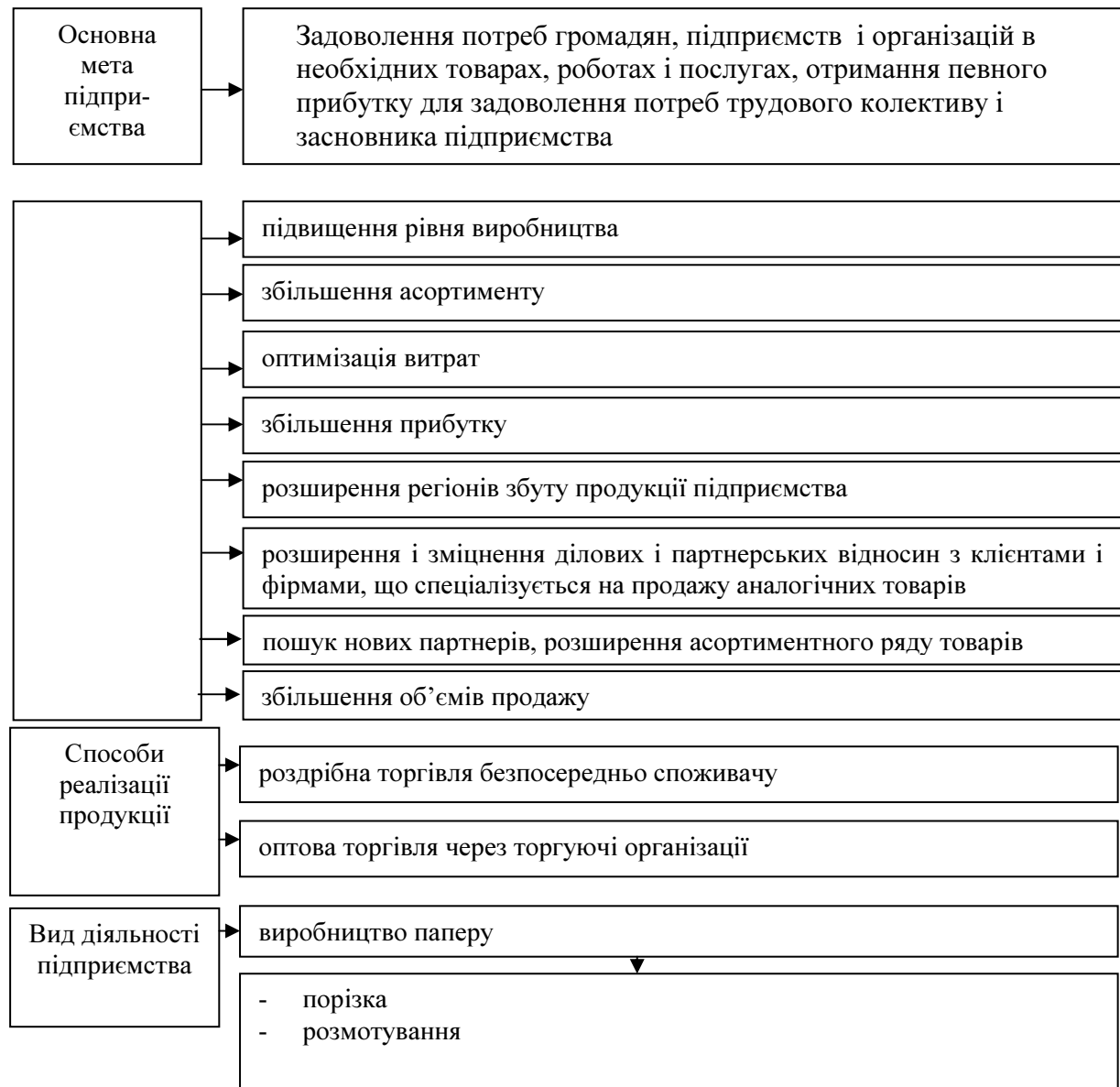


Рисунок 1 - Запропонована схема основних умов діяльності підприємства

Зміст облікової політики підприємства відносно обліку запасів включає (рис. 2):

1. Ведення бухгалтерського обліку покладено на бухгалтерську службу підприємства на чолі з головним бухгалтером. Відповідальність працівників бухгалтерської служби за ведення бухгалтерського обліку регулюється посадовими інструкціями.

2. Головний бухгалтер підприємства повинен: здійснювати ведення бухгалтерського обліку згідно з принципами та методами, передбаченими положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку; забезпечити безперервність відображення операцій та достовірну оцінку активів, зобов'язань, капіталу в

бухгалтерському обліку, застосовуючи журнально-ордерну форму обліку.

3. Одиницею запасів для цілей бухгалтерського обліку є вид запасів.

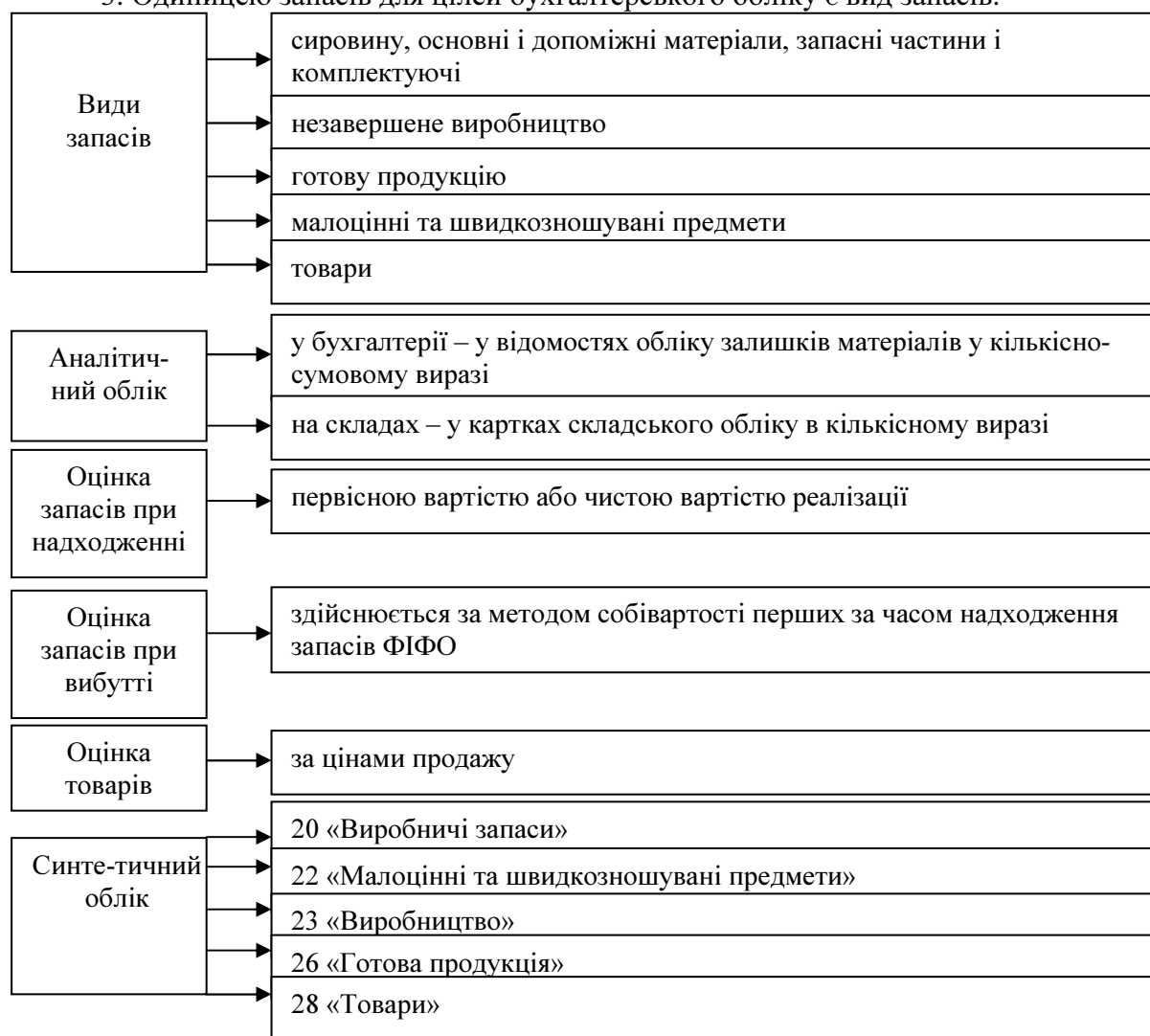


Рисунок 2 - Запропонована схема облікової політики ведення запасів підприємства

4. Не включати до первісної вартості запасів, а відносити до витрат того періоду, в якому вони були здійснені (встановлені): понаднормативні втрати та нестачі запасів; відсотки за користування позиками; витрати на збут; загальногосподарські та інші подібні витрати, які безпосередньо не пов'язані з придбанням та доставкою запасів, а також приведенням їх до стану, в якому вони можуть бути використані в запланованих цілях.

5. Запаси, які не принесуть підприємству економічних вигод у майбутньому, визнавати неліквідними та списувати в бухгалтерському обліку, а при складанні фінансової звітності згідно П(С)БО 9 не відображати в Балансі, а обліковувати на позабалансовому рахунку 07.

6. Готову продукцію, товари, виробничі запаси, що відвантажені, але перехід покупцеві права власності на які ще не настав, враховуються на окремих рахунках класу 2 «Запаси».

Отже, визнання та первісна оцінка запасів, оцінка їх вибуття і оцінка на дату балансу проводиться згідно з П(С)БО 9 «Запаси» та прийнятою підприємством

обліковою політикою.

Організація обліку підприємства повинно відповідати якісним критеріям: достовірність (доречність, значущість, об'єктивність), законність (надійність, відповідність, зрозумілість), правильність (повнота, своєчасність, достатність), точність (наявність, відповідність).

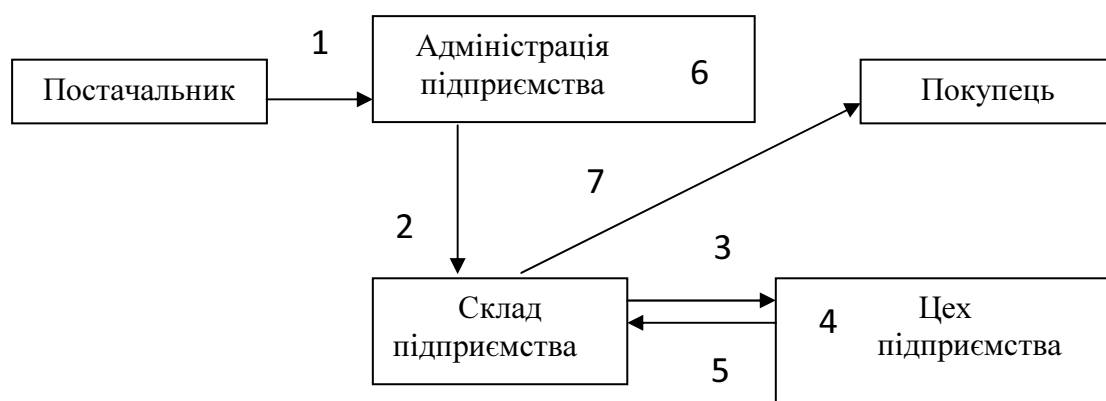
Критерієм ефективності організації обліку є результативність, яка підтверджується економічністю, тобто витрати на ведення обліку повинні окупатися, а також перспективністю, тобто отриманням вигод від впровадження пропозицій щодо вдосконалення процесу документування.

Сучасні підходи до документування обліку можуть бути повною мірою реалізовані шляхом розробки досконалої облікової політики підприємства. Документування обліку є важливою складовою процесу оперативного та якісного управління підприємством. Якщо на підприємстві не налагоджено документообіг, тоді неефективне управління, зростає вірогідність штрафних санкцій, зловживань робітників, знижуються прибуток підприємства.

Господарські операції відображаються на підприємстві тільки на підставі своєчасно та правильно оформлених документів з заповненням усіх реквізитів. Документи, які надходять у бухгалтерію підприємства, ретельно перевіряються за якісними критеріями на достовірність, законність, правильність, точність. Відображення операцій на рахунках бухгалтерського обліку оперативно здійснює бухгалтер підприємства після обробки документів: групування, таксування, контирування, реєстрування. Раціональна послідовність складання та обробки документів: первинні документи, картки аналітичного обліку, оборотні відомості аналітичного обліку, реєстри синтетичного обліку, головна книга, фінансова звітність. Отже, документообігом є раціонально організована система створення, перевірки та обробки первинних документів обліку.

Пристаючи до формування інформаційної безпеки підприємства необхідно скласти перелік господарських операцій підприємства, чітко відобразити організаційну схему роботи підприємства (рис. 3), раціонально обґрунтувати документування процесу постачання запасів (рис. 4), процесу виробництва (рис. 5) та процесу реалізації, так як існують певні особливості у діяльності кожного підприємства.

Підприємства працюють з постачальниками та покупцями згідно з умовами укладених Договорів. На підприємстві при надходженні виробничих матеріалів виписується Прибуткова накладна, а при відпуску у виробництво Видаткова накладна. Сума ПДВ у вартості отриманих від постачальників виробничих матеріалів та у вартості відвантаженої покупцям готової продукції відображається у Податкових накладних. За день оформлюється Зведений реєстр прибуткових та видаткових накладних. Обороти за рахунком 20. На складах підприємства виробничі матеріали обліковуються у Складських накладних. Оплата постачальникам з розрахункового рахунку здійснюється Платіжним дорученням, що відображається у Виписки банку. Підприємство виписує покупцям Рахунок на оплату. Від покупців оплата надходить на розрахунковий рахунок за Платіжним дорученням або у касу за Прибутковим касовим ордером. Для отримання виробничих матеріалів на складі у постачальника виписується Довіреність, яка заноситься у Журнал реєстрації довіреностей. Паливо на підприємство надходить згідно Товарно-транспортної накладної на відпуск нафтопродуктів. Наприкінці кожного місяця підраховуються Обороти по рахунку 20.



Процес закупки:

1. Менеджер - закупка сировини (папер у рулонах);
2. Комірник - оприбуткування сировини на склад;
3. Комірник - відпуск сировини у виробництво;
4. Процес виробництва:
  - Розмотник - розмотав папір;
  - Різьбяр - порізав папір необхідного формату;
  - Пакувальник - упакував готову продукцію;
5. Комірник - оприбуткування готової продукції на складі;
6. Процес реалізації:
  - Менеджер - знайшов покупця;
  - Логіст - забезпечив транспортом;
  - Бухгалтер-оператор по витратам - виписав документи;
7. Комірник та вантажники - відвантажили готову продукцію покупцям

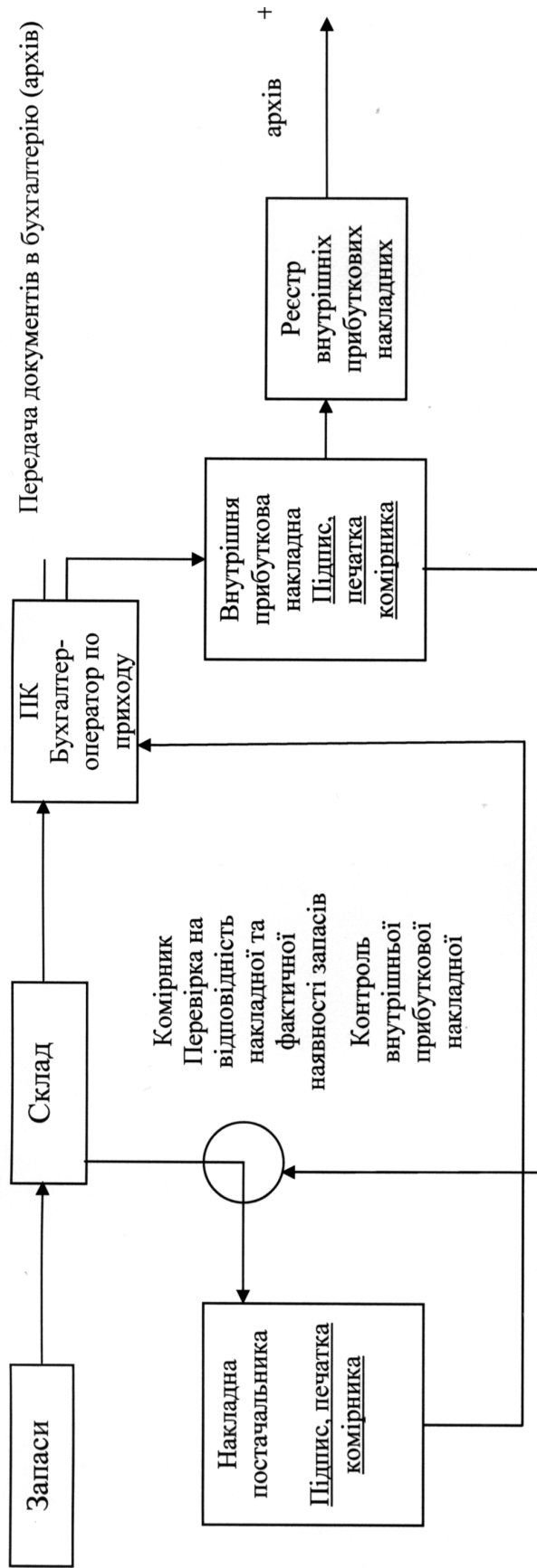
Рисунок 3 - Організаційна схема роботи підприємства

Підприємства облік виробничих запасів ведуть на рахунку 20 "Виробничі запаси". По дебету рахунку 20 "Виробничі запаси" відображається надходження запасів на підприємство, а по кредиту - їх витрачання, відпуск. Робочий план рахунків для обліку запасів представлено у табл. 1.

Таблиця 1 – Робочий план рахунків для обліку запасів

Характеристика об'єкта обліку за напрямом	Система рахунків		Аналітичні рахунки
	Рахунки	Субрахунки	
Призначено для обліку надходження та витрачання виробничих запасів	20 "Виробничі запаси"	201	"Сировина й матеріали"
		202	"Купівельні напівфабрикати та комплектуючі вироби"
		203	"Паливо"
		207	"Запчастини"
Призначено для обліку надходження та витрачання МШП	22 „Малоцінні та швидкозношувані предмети”		
Призначено для обліку витрат виробництва	23 „Виробництво”	231	„Основне виробництво (порізка)”
		232	„Додаткове виробництво (розмотування)”
Призначено для обліку одержання та списання браку	24 „Брак у виробництві”		





Якщо варіант 1:

- сповістити начальника відділу закупок та отримати інструкції;
- прийняти запаси за кількістю та якістю та завірити накладну постачальника.

Якщо варіант 2:

- сповістити начальника відділу закупок та отримати інструкції;
- прийняти запаси за фактом та виправити накладну постачальника у 2-х прим.;
- при необхідності оформити повернення запасів.

Якщо варіант 3:

- сповістити начальника відділу закупок та отримати інструкції;
- прийняти запаси за фактом та самостійно виписати прибуткову накладну.

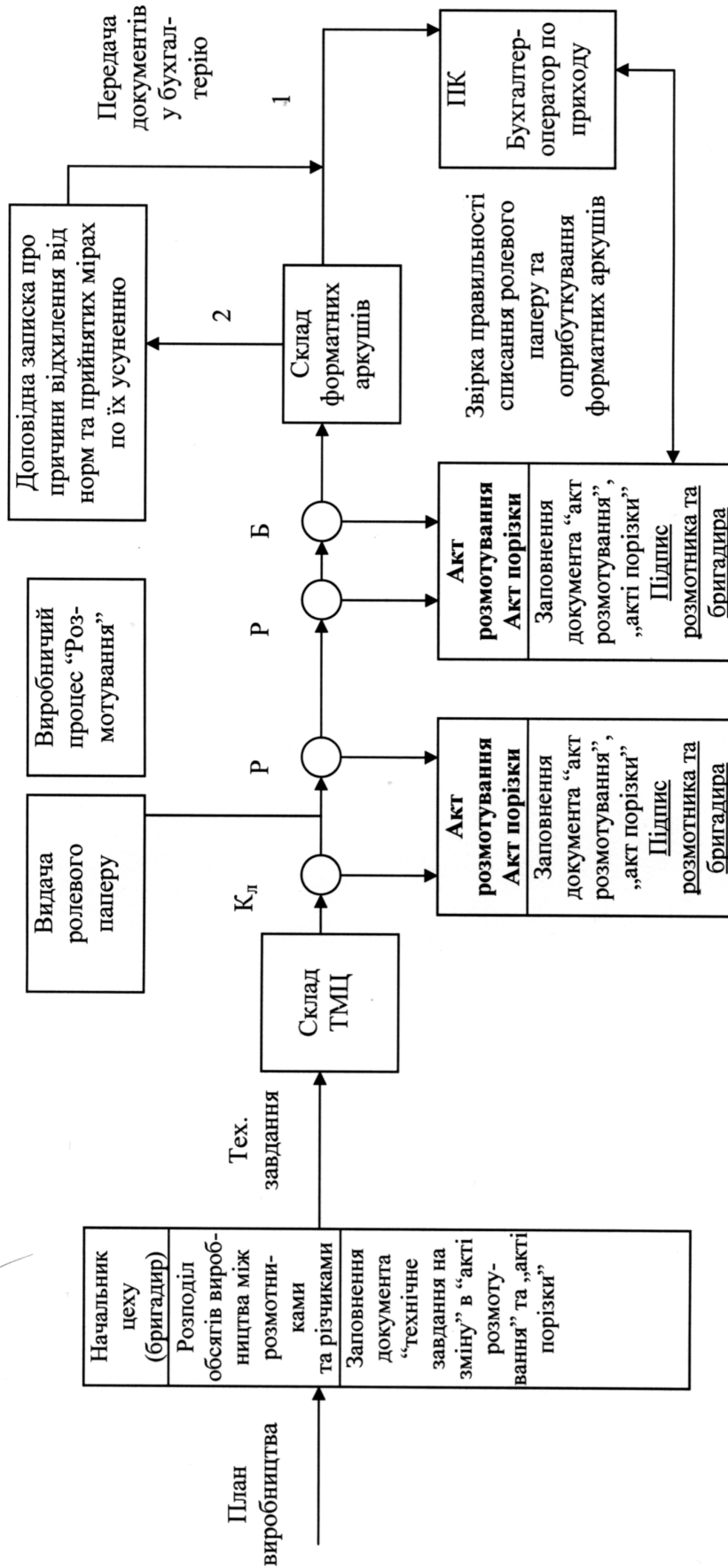
Якщо варіант 4:

- сповістити начальника відділу закупок та отримати інструкції;
- прийняти запаси за кількістю та якістю та виправити накладну постачальника у 2-х прим.;
- оформити повернення товару.

Можливі варіанти:

1. Накладна постачальника повністю відповідає фактичній наявності запасів
2. Недостача, надлишок, пересортування
3. Відсутність супровідних документів постачальника
4. Запаси не відповідають якості

Рисунок 4 - Схема документування обліку процесу постачання запасів



Можливі варіанти:

1. Кількість форматних аркушів відповідає нормі
2. Кількість форматних аркушів не відповідає нормі

Рисунок 5 - Схема документування обліку процесу виробництва

Характеристика об'єкта обліку за напрямом	Система рахунків		Аналітичні рахунки
	Рахунки	Субрахунки	
Призначено для обліку оприбуткування на склад та вибуття готової продукції	26 „Готова продукція”		
Призначено для обліку оприбуткування на склад та вибуття товарів	28 „Товари”	281 282 285	„Товари на складі” „Товари в торгівлі” „Торгова націнка”

Облік запасів на підприємстві зображено за структурною схемою (рис. 6).

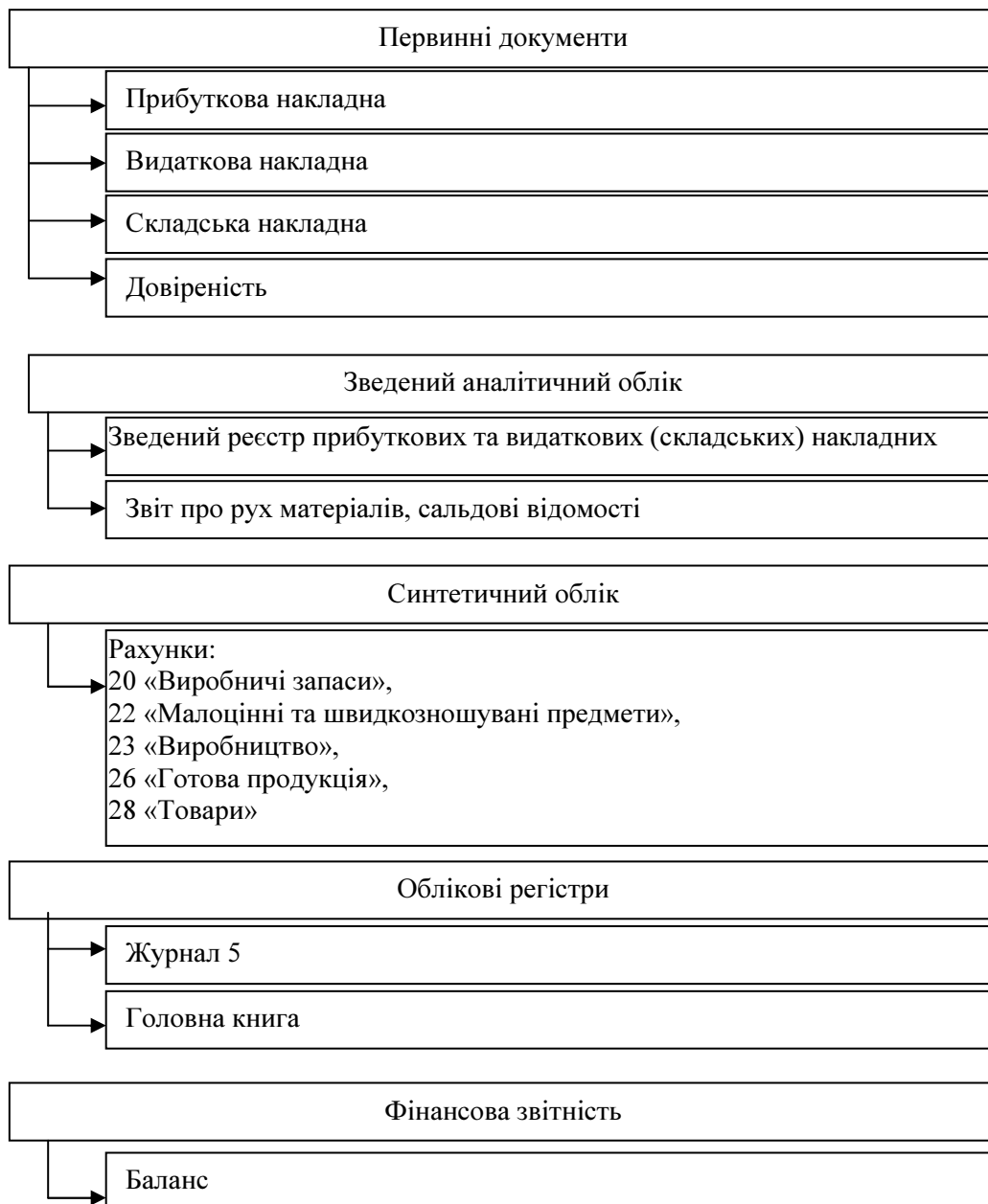


Рисунок 6 - Запропонована схема організації бухгалтерського обліку запасів на підприємстві

### **Висновки.**

Покращення процесу документування обліку для формування інформаційної безпеки підприємства є важливою складовою організації обліку, що забезпечує: стабільність роботи підприємства; достовірність, законність, правильність, точність ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності; своєчасність обґрунтування та прийняття управлінських рішень з вдосконалення організації обліку; підвищення рівня контролю за документообігом.

### **Список літератури**

1. Організація бухгалтерського обліку. Навчальний посібник для студентів вузів спеціальності 7.050106 «Облік і аудит» / Ф.Ф. Бутинець, О.В. Олійник, М.М.Шигун, С.М. Шулепова; 2-е вид., доп. і перероб. – Житомир: ЖІТІ, 2001. – 576 с.
2. Кім Г. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення. / Г. Кім, В.В. Сопко, С.Г. Кім: Навчальний посібник – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.

*Т. Меліхова*

#### **Формирование информационной безопасности предприятия на основе документирования учета запасов**

Усовершенствовано документирование учета запасов для формирования информационной безопасности предприятия. В статье сформированы схемы: учетной политики ведения запасов, документирование учета процесса снабжения запасов, документирование учета процесса производства, организации бухгалтерского учета запасов.

*T. Melikhova*

#### **Formation of enterprises information security on the base of storages tock-taking documents**

Storage stock-taking documents for formation of enterprises information security was improved in the article. Schemes are formed in the article: audit politics of storage stock-taking, documents of audit of storage delivery, documents of stock-taking enterprises process, organization of accountant storage stock-taking.

Одержано 26.09.11

УДК 631.162:658.511

**Т. М. Берднікова, канд. екон. наук**

*Нікопольський факультет ДВНЗ «Запорізький національний університет»*

## Еволюція розвитку обліку і аналізу фінансових результатів

Дослідивши зміст монографій та інших наукових праць, дійшли висновку, що розвиток обліку та аналізу тісно пов'язаний з різнобічними питаннями визначення й відображення доходів, витрат і фінансових результатів, і лише синтез досягнень іноземних та вітчизняних шкіл бухгалтерського обліку й економічного аналізу може збагатити наукову думку стосовно розуміння сутності цих понять і правильного використання їх в обліковій, аналітичній та управлінській практиці.  
**доходи, витрати, фінансові результати, облік, аналіз**

**Постановка проблеми.** Провівши аналіз монографічних видань, підручників і посібників з бухгалтерського обліку можна зробити висновок, що розвиток обліку тісно пов'язаний з питаннями визначення та відображення доходів, витрат і фінансових результатів діяльності суб'єктів господарювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Історичний аспект обліку та аналізу фінансових результатів досліджували О.О. Бауер, Ф.Ф. Бутинець, А.М. Галаган, Я.М. Гальперін, Е. Жамс, І.Д. Лазаришина, А.І. Лозінський, М.Р. Лучко, В.А. Маздоров, І.Г. Максимов, Т.Н. Мальков, А.К. Роццаховський, Я.В. Соколов та інші вітчизняні і зарубіжні вчені. Однак, для розробки досконалих методик обліку та аналізу фінансових результатів потрібно систематизувати їх розвиток у часі, тому що, тільки вивчаючи минуле, можна знайти рішення для майбутнього.

**Постановка завдання.** Дослідити зміст монографій та інших наукових праць, щодо розвитку обліку та аналізу доходів, витрат і фінансових результатів та прослідити еволюцію їх розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Вивчаючи історичні аспекти розвитку аналізу фінансових результатів зазначимо, що першими зробили спробу проаналізувати прибуток древні євреї. Пояснювалося це тим, що за законами Мойсея євреї є святим народом і їм заборонялося прибуткове використання майна між собою і допускалося тільки по відношенню до іноземців [1, с.6].

У залізному віці спостерігається поступовий перехід до аналізу різних за галузевою приналежністю господарств: сільськогосподарських, промислових, торговельних, кредитних, що було пов'язано з еволюцією форм торгівлі та грошового обігу. Папірус Зенона дає підстави для висновку, що у третьому столітті до нашої ери відбувся еволюційний перехід до економічного аналізу, суттю якого була вже не тільки констатація стану господарства, а й порівняння результатів господарювання шляхом розрахунку господарського ефекту. Цей факт підтверджується тим, що звітність містила інформацію про доходи і витрати господарств.

Підприємливі народи стародавнього світу вели жваву торгівлю, як внутрішню, так і зовнішню. Для того щоб визначити хоча б наближено результати своєї торгівлі, фінікіяни і вавілоняни (народи стародавнього світу) вели детальні записи своїх складних оборотів [4, с. 11].

Великі філософи Стародавньої Греції приділяли значну увагу обліку, що

підтверджують історичні факти. Особливої уваги заслуговують думки Аристотеля. Він дослідив деякі облікові категорії та певною мірою показав їхній взаємозв'язок. Аристотель запропонував таку категорію як “хремастика” – діяльність, спрямована на отримання прибутку, на нагромадження багатства, насамперед у формі грошей.

Одними з найстародавніших документів, що дійшли до нас, є записи компанії, які датуються до 1157 р. Це не облікові книги, але являють собою кілька цифрових поміток, накиданих на трьох листках паперу і вкладених у картотеку Генуезького нотаріуса – Джиованні Скриби. У XII ст. компанії були нестійкими і вони не мали потреби в детальніших записах. Такі компанії утворювалися на період одного торгового періоду і ліквідувалися після його закінчення. В наступному столітті умови були змінені, коли тимчасові погодження про товариства поступилися місцем більш тривалим, це відмічалось в зовнішній торгівлі Італії з ярмарками Шампані (Франція). Бухгалтери Середньовіччя усвідомили той факт, що фірма є незалежною організацією, а капітал і отриманий прибуток являють собою претензії її учасників. Тому з'явилася необхідність слідкувати за зміною частки учасників у результаті нових вкладень або вилучень капіталу й розробити систему, яка б допомогла визначити фінансовий результат з тим, щоб у подальшому розподілити його серед партнерів відповідно до положень статуту товариства [7, с.13]. Тривалий час (приблизно до 1202 року – часу появи арабських цифр) облік фактів господарського життя вели наближено, часто в усній формі. Тому й аналіз як практична діяльність за своїм змістом, завданнями, об'єктами надзвичайно відрізнявся від усталеної у XX столітті моделі економічного аналізу.

Недостатність або відсутність документальної основи обумовлюється тим, що усне свідчення достовірніше письмового, бо останнє можна підробити, а перше – ні. Це призводило до того, що управляючий в присутності господаря або уповноваженої особи усно розповідав про те, що він бачив, чув і робив. Під час звіту велися палкі обговорення, оскільки управляючий, применшував доходи, а метою слухача було розкриття фактів безгосподарності [8, с.49].

З уведенням в облік принципу накопичування даних та їх реєстрації почала формуватися необхідна інформаційна база для аналізу динаміки фактів господарського життя. При збільшенні масштабів господарювання цей історичний для обліку крок дозволив значно посилити аналіз з точки зору його причинно-наслідкової спрямованості.

На рубежі XIII століття з'явилися рахунки результатів господарської діяльності, описаних професором Кастелланні. Цей документ є частиною головної книги флорентійської компанії “Фаролфі”, яка проводила операції в Лангедоці та Провансі й мала контору в Німі та відділ у Салоні (Франції). Цей уривок книги, цілком написаний рукою керуючого відділом Амматино Манучі, вміщує записи 1299-1300 рр.

Вищезазначене в подальшому привело до того, що з'явилися рахунки результатів господарської діяльності, описаних професором Кастелланні.

Для рахівництва XIV століття стає періодом швидкого прогресу. Цей розвиток збігається із періодом значного розширення торгівлі та зростання чисельності населення. Однак він призупинився у 1348 р. (внаслідок епідемії чуми в Європі).

У цей період в секретній книзі компанії “Альберті” (1302-1329) склалася своєрідна методика визначення прибутку шляхом віднімання суми зобов'язань і вкладеного капіталу із всієї суми засобів підприємства, включаючи дебіторів, товари на складі та гроші в касі. Потім ці доходи після відрахування сум на заробітну плату розподілялися серед партнерів [6, с. 24]. У товаристві Перуці чистий прибуток визначали на основі результатів інвентаризації або фінансових звітів [7, с. 27].

Тен Хева зауважував, що перші торгівці у середині століття були зацікавлені в оцінці вантажу тільки на момент повернення кораблів на батьківщину. Проміжний розрахунок прибутку взагалі не робили, а рахунки закривали лише по закінченню подорожі. Оскільки в ті часи торгівля розглядалася як невиробнича сфера діяльності, то її метою вважалось не отримання прибутку, а покриття витрат. Облік здебільшого здійснювався за допомогою партійного способу, при якому результат виявляли від господарської операції тільки по її завершенні [1, с. 127].

У Середньовіччі формуються дві основні схеми обліку – камеральна та проста (уніграфічна). При камеральній головним об'єктом обліку є каса та очікувані до неї надходження (або виплати). Тому суми доходів і витрат були заздалегідь задані. Проста схема передбачала облік майна включаючи касу, а доходи і витрати для бухгалтера були заздалегідь невідомими. Купці Середньовіччя оперували більше споживчими категоріями, ніж фінансовими. Результат господарювання відображався приростом добробуту, а не опосередкованими категоріями, навіть такими важливими як прибуток.

Замкнена диграфічна система з'явилася після того, як до складу її показників були введені рахунки власних засобів. Це сталося у XIII ст., а опис диграфічної системи в літературі навів Л. Пачіолі в 1494 р. Одним із наслідків виникнення даної схеми було введення рахунку Власника (рахунку Капіталу), це дозволило разом із результатними рахунками створити умови для визначення прибутку або збитку, що в свою чергу є опосередкованим внеском у розвиток не тільки обліку, а й аналізу. Пізніше для обліку доходів і витрат виділяється окремий рахунок Збитків і Прибутків. Але цей підхід не набув поширення [9, с. 148].

Ж. Шарара-Русо також вважав, що тільки наявність рахунку збитків і прибутків дозволить охарактеризувати облік, який відповідатиме вимогам подвійної бухгалтерії. Тому можна зробити висновок: якщо в системі рахунків є рахунок капіталу, то такий облік не дає підстави вважатися подвійним [5, с.40].

Ці часи пов'язують також із розвитком економічного аналізу, якому сприяло винайдене у 1440 році Іоанном Гуттенбергом книгодрукарство. Після цього починають з'являтися різні друковані роботи, рекомендації з бухгалтерської справи, а пізніше – з економічного аналізу, на відміну від писаних книг і документів, притаманних попереднім століттям. Важливою пам'яткою старовини, одним із перших відомих документів в історії Древньої Русі, який може характеризуватися як нормативно-правова база для аналізу стосунків між купцями, був статут князя Ярослава I "Русская Правда" (1016 р.). Історична значимість цього документа полягала у можливості оцінки становища купців з точки зору їх платоспроможності та банкрутства.

Виникнення подвійної бухгалтерії із появою рахунку збитків і прибутків пов'язував Ф. Гертц, розвиваючи ідею Гарньє [10, с. 39].

У теорії бухгалтерського обліку італійський напрям заклав фундамент усіх подальших наукових досліджень з проблем обліку фінансових результатів. Але центр економічної думки згодом перемістився з Італії до Франції та Німеччини. Представники французької школи, на чолі якої стояли А. Гільбо і Е. Леоте, відкидаючи юридичне трактування обліку, започаткували суто економічний напрям у французькій, а пізніше – у світовій бухгалтерській думці. В центрі їх досліджень знаходився власник, для якого прибуток є головною метою залучення коштів. Прибуток, у свою чергу, визначався як різниця між доходами та витратами. Тому значну увагу французькі вчені приділяли вивченню господарських операцій, які могли впливати на результат фірми як позитивно, так і негативно.

У свою чергу Б.Ф. Баррем у 1721 р. для відображення кінцевого результату пропонував використовувати один із трьох рахунків: Збитки і Прибутки, Капітал,

Заключний баланс.

В подальшому А. Файно відстоював другий варіант, оскільки, з його точки зору: 1) результати – це і є зміна капіталу; 2) відсутність спеціального рахунку збитків і прибутків в інших результатних рахунках скорочує число облікових записів; 3) рахунок капіталу в його варіанті сконцентрований в одному місці й відображає фактичний стан капіталу на будь-який час.

Розвиток бухгалтерського обліку, світової економіки, економічних теорій привели до значних якісних змін у практиці економічного аналізу протягом XV-VIII ст. Закономірним є те, що розвитком підходів, прийомів, напрямків аналізу економіки займалися, як правило, бухгалтери. Це означало, що вже на той період постала потреба в економічному житті не тільки констатувати факти, давати їх кількісну оцінку, але й визначати якісні характеристики зареєстрованої облікової інформації. Одними з перших цю потребу відчували у середньовіччі (XV – XVIII ст.) бухгалтери італійської школи.

І.С. Кіне у 1817 році висунув ідею виведення кінцевих результатів на окремому рахунку – Реалізації. Першим усвідомив необхідність ведення рахунку Реалізації в Росії А.М. Вольф (1854-1920), але він вважав, що основна його мета відобразити результати від продажу товарів.

У німецькій бухгалтерській науці та практиці у XVI - XVII ст. мирно співіснували юридичні та економічні ідеї. В Німеччині того часу найвидатнішими науковцями і бухгалтерами були В. Швайкер і Х. Багер. В. Швайкер вперше чітко визначив подвійний запис як метод бухгалтерського обліку [8, с. 84].

Е. Шмаленбах (1873-1955) вважав, наприклад, що для визначення фінансового результату – прибутку як основної мети обліку, слід зосередитись на русі грошових витрат і доходів, в які необхідно включити періодичні матеріальні витрати і доходи.

Характерною особливістю розвитку національних економік на початку XIX ст. було виникнення нових організаційних форм підприємництва, зокрема акціонерних товариств. До розряду першочергових проблем для адміністраторів і власників компаній було винесено такі проблеми як сукупність коштів для фінансування (ресурсів) та відокремлення власника від підприємства, ідентифікація власності з метою захисту інтересів інвесторів. Ці процеси сприяли виникненню однієї з фундаментальних течій в теорії бухгалтерського обліку – балансоведення.

Базовою категорією балансоведення було поняття капіталу, його визначення, ідентифікація та відображення в системі бухгалтерського обліку. Прибічники цього напрямку категорично відкидали юридичне трактування капіталу, що вплинуло на їх погляди щодо пасиву балансу.

Г. Сімон (1886) пріоритетність надає визначенню на основі балансу вартості чистого майна суб'єкта підприємницької діяльності. Чиста вартість майна обчислюється як різниця між вартістю активів і зобов'язань, що дорівнює власному капіталу. Якщо баланс на звітну дату порівняно з балансом на попередню звітну дату відображає зміни нерозподіленого прибутку (“+”, “-“), то це свідчить про отримання в звітному періоді прибутку (+) чи збитку (-). За статичною теорією фінансовий результат є вторинним показником діяльності підприємства [2, с. 10].

У трактуванні рахунків Капіталу, Збитків та прибутків основні англо-американські школи персоналістів та інституалістів мали суттєві розбіжності. Персоналісти розглядали прибуток, як тільки частину капіталу, і тому рахунок Збитків і прибутків – частина рахунку Капіталу. Персоналісти розглянули джерела формування прибутку, який може утворитись як у результаті роботи підприємства, так і за рахунок зміни кон'юнктури, розділили прибуток на операційний (прибуток від господарської



діяльності) і фінансовий (прибуток від кон'юнктури). Звідси впливає визначення операційного прибутку як реалізованого доходу підприємства, а витрат - як затрат на отримання прибутку.

Подібну теорію розробив Л. Батардон, який розглядав суму капіталу (незмінна сума) як кредиторську заборгованість підприємства перед власниками, а прибуток – це відсотки на капітал. Також інституціоналісти (Пікслей Ф., Робінсон Л.Р.) вважали, що завданням економічного аналізу є виявлення причин утворення прибутків (збитків), а важливими чинниками формування прибутку є період часу.

У ці часи паралельно з розвитком бухгалтерського обліку фінансових результатів відбувалося становлення аналізу. Методика економічного аналізу вдосконалювалася шляхом включення в алгоритм порівняння фактичних і нормативних значень показників. Оригінальним підтвердженням потреби у встановленні нормативних значень результатів господарської діяльності підприємства й порівнянні їх з фактично досягнутими (із визначенням ступеня виконання нормативів) стала константна бухгалтерія, підсумок об'єднання камеральної та подвійної бухгалтерії. Автором цієї теорії, оприлюдненої у 1870 р., був швейцарський вчений Фрідріх Гюглі (1833-1902).

Завдяки працям Ф. Гюглі значно поглибився коефіцієнтний фінансовий аналіз. Було запропоновано обчислювати й оцінювати динаміку: відношення нарахованої протягом року амортизації до фінансового результату; відношення загальної суми заборгованості до власних коштів підприємства; питомої ваги фінансових витрат у загальному фінансовому результаті діяльності; рентабельності капіталу, рентабельності власних коштів, рентабельності активів [8, с. 212].

Заслугою цього вченого є і те, що він запровадив у облікову практику кошториси, тобто запропонував певною мірою обліковий прогноз. У результаті економічний аналіз збагатився ще однією важливою аналітичною процедурою, яка дозволяла формувати висновки щодо ефективності управління підприємством за ступенем відхилення від кошторисних значень. Таким чином, облікова теорія Ф. Гюглі дала змогу наблизитися до відомого методу управлінського обліку – стандарт-костінгу, який передбачає облік, аналіз та управління витратами за їх відхиленнями і змінами.

Російська бухгалтерська школа формувалась на поглядах різноманітних національних, європейських шкіл. В той час в Росії поняття результатів діяльності трактували по-різному. Професор Я.В. Соколов зазначав, що прибуток виник разом із подвійною бухгалтерією та зростаючими потребами управління [8, с. 304].

Автор балансової теорії в Росії Микола Севастьянович Лунський (1867-1956) вважав необхідним проводити аналіз господарської діяльності. Велика заслуга у формуванні й розвитку економічного аналізу на мікрорівні як науки належить А.К. Рощаховському. Згідно з дослідженнями Я.В. Соколова [8, с. 279], він розробив типову структуру балансу, оскільки до того часу оприлюднювана звітність російських підприємств характеризувалася великим розмаїттям щодо: змісту статей та структури балансу і звіту про прибутки та збитки; методів оцінки статей звітності, незважаючи на ряд регулюючих ці питання в Росії документів: Статуту про промисловий податок, Положення про державний промисловий податок.

Важливим науковим досягненням французької облікової школи економічного напрямку з погляду на потреби сучасної практики управління була розробка концепції методики аналізу рентабельності. Поява та необхідність оцінки рівня й динаміки показників рентабельності на мікрорівні у ХХ столітті є закономірними з точки зору забезпечення можливості вимірювання співвідношення вигоди (у вигляді фінансового результату) та витрат (капіталізованих і некапіталізованих), пов'язаних із

господарською діяльністю.

Розроблена французькими економістами методика аналізу рентабельності передбачала розрахунок розміру та характеру впливу на результуючий показник трьох чинників: зміни цін і тарифів; варіативності технологічних факторів, які викликають коливання в асортименті та структурі виробничої програми; зміни кількості реалізованих виробів.

Формування вищезазваної концепції дозволило чіткіше підпорядковувати результати аналізу потребам коротко- і довготермінового фінансового управління.

Подальшим поглибленням методики аналізу показників рентабельності стала робота Джемса Блісса (1930) [3], який запропонував систему показників господарської успішності, порівнюючи фінансові результати з даними бухгалтерського обліку і балансу. До числа таких показників він відносив: відношення чистого прибутку до всього капіталу; відношення чистого прибутку до обсягу комерційних операцій; дохід на звичайні акції; відношення операційного прибутку до всього використаного капіталу; відношення операційного прибутку до обсягу господарських операцій; оборот всього використаного капіталу; відношення валового прибутку до обсягу господарських операцій; відношення собівартості та накладних витрат до обсягу господарських операцій; відношення витрат по нерухомості до вкладеного капіталу і до суми продажів; оборот виробничих запасів; оборот рахунків до отримання; оборот капіталу, вкладеного в нерухоме майно; показник оборотного капіталу.

До 2000 року фінансовий результат на підприємствах України визначався як алгебраїчна сума прибутку від реалізації і позареалізаційних фінансових результатів. Прибуток від реалізації товарів, робіт, послуг обчислювався як різниця між виручкою від реалізації і повною собівартістю продукції. В основі такого підходу до фінансового результату була теорія додаткової вартості К. Маркса. При цьому і трактування предмета бухгалтерського обліку пов'язувалося із процесами господарської діяльності як складовими процесу розширеного відтворення. На нашу думку, таке розуміння фінансового результату, а також предмета бухгалтерського обліку забезпечувало розроблення досить жорсткої системи контролю за використанням і збереженням державної власності, яка, зауважимо, добре виконувала свої функції.

Сучасна іноземна наука трактує бухгалтерський облік як певну знакову систему, спрямовану на визначення прибутку, а теорію бухгалтерського обліку – як аналіз методів його обчислення. Оскільки бухгалтерський облік є знаковою системою, то з позицій семіотики прибутку, як поняття, надається певний синтаксичний, семантичний і прагматичний зміст.

Синтаксичний підхід до вивчення прибутку дає змогу встановити його структуру, складові, які його утворюють, концепцію його вивчення в обліку, порядок формування в системі рахунків. Так, прибуток визначається тільки у тому разі, якщо збільшення власного капіталу відбулося внаслідок здійснення певних господарських операцій, пов'язаних із продажем, обміном, перетворенням вартості. Збільшення капіталу в результаті переоцінки активів чи зобов'язань, залучення капіталу, наприклад шляхом додаткової емісії цінних паперів, прибутком не визнається. Синтаксичне розуміння прибутку передбачає його поділ на прибуток від звичайної діяльності й надзвичайних подій. Трактування прибутку в синтаксичному розумінні у науці розглядається як операційний підхід до цього поняття, тобто прибуток є результатом здійснення господарських операцій.

Семантичне розуміння прибутку передбачає тлумачення його показника ефективності функціонування підприємства. Фактично всі фінансові коефіцієнти, які обчислюються для економічного аналізу, базуються саме на цій концепції. Водночас

цей підхід має на меті зближення показників економічного і бухгалтерського прибутків.

Висвітлення підходів до тлумачення прибутку в сучасних зарубіжних системах обліку вплинув на побудову професійних і національних планів рахунків для обліку господарської діяльності суб'єктів господарювання в різних країнах світу і визначення методів розрахунку фінансового результату. Отже, існує три методи визначення фінансового результату. Головний із них – метод “витрати - випуск”, що базується на моделі В. Леонтьєва. Другий метод спирається на формування балансу: актив дорівнює сумі власного капіталу і зобов'язань. Третій – визначає фінансовий результат як зміну вартості чистих активів на початок і кінець звітного періоду. Для розрахунку фінансового результату за кожним методом передбачено певні моделі у планах рахунків, які, в свою чергу, пов'язані зі структурою фінансових звітів.

Якщо зіставити фінансовий результат, обчислений за кожним із трьох методів на одному підприємстві за певний звітний період, то результати розрахунків можуть суттєво відрізнятись.

На підприємствах зарубіжних країн основний спосіб визначення фінансового результату ґрунтується на зіставленні доходів і витрат, тобто третій за наведеною таблицею. Перший і другий – використовуються для підприємств малого бізнесу в умовах спрощеного оподаткування.

Суб'єкти господарювання в Україні розраховують фінансовий результат за методом “витрати – випуск”. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій побудований за модульним принципом і поєднує в собі позитивні аспекти англо-американської і континентальної системи обліку. Він передбачає визначення фінансового результату за видами діяльності (континентальна система) і функціями підприємства (англо-американська система) [11, с.42].

**Висновки.** Провівши екскурс в історію бухгалтерського обліку та аналізу, можна зробити висновок, що в різні часи науковці акцентували увагу на питаннях відображення й визначення доходів, фінансових результатів діяльності та можливості проведення їх аналізу.

Спираючись на матеріали проведеного дослідження, можна виділити основні підходи щодо визначення фінансових результатів в різних школах бухгалтерського обліку (табл. 1).

Таблиця 1 – Визначення поняття «прибуток» у різних школах бухгалтерського обліку

Назва школи	Визначення поняття прибутку
Французька	Прибуток визначався як різниця між доходами та витратами
Італійська	Величина прибутку визначається згідно з вказівками власника
Німецька	Прибуток – величина, що демонструє тільки відносну істину й ніколи не абсолютну, отже він може бути обчислений як імовірна величина
Англо-американська	Прибуток (збиток) завжди умовним, а його величина певною мірою залежить від бухгалтерської методології
Російська	Необхідно розрізнити прибуток підприємства і прибуток власника. До складу прибутку можуть включатися тільки дійсні його суми, тобто реалізовані в грошових коштах

Простеживши історію обліку й аналізу, можна зробити висновок, що протягом століть учені намагалися визначити роль і значення фінансових результатів у діяльності окремого підприємства, розробляли різні підходи до їх визначення.

Аналізуючи ключові моменти щодо передумов формування й визначення результатів діяльності, можна зробити висновок про те, що прибуток є різнобічним поняттям, тому, тільки вивчаючи минуле, можна знайти рішення для майбутнього.

На сучасному етапі лише шляхом синтезу найкращих досягнень іноземних і вітчизняних шкіл бухгалтерського обліку можливо збагатити бухгалтерську думку з метою подальшого її якісного розвитку в нових умовах господарювання. Така поступова адаптація бухгалтерського обліку до ринкових умов господарювання в Україні здійснюватиметься успішно за умов урахування економічних та правових особливостей національного розвитку.

Держава за допомогою податкової політики намагається створити певні умови для розвитку приватної ініціативи, усвідомлюючи, що в умовах ринкової економіки підприємства не можуть існувати без прибутку. В цій ситуації правильне тлумачення і практичне застосування такого складного різнопланового економічного поняття як прибуток набуває особливого значення.

## Список літератури

1. Бауэрз О.О. Мемуары к истории бухгалтерии и памятники священной старины. – М., 1911. – 339с.
2. Бетге Й. Балансоведение / Пер. с нем. – М.: Бухгалтерский учет, 2000. – 415 с.
3. Блисс Джемс. Показатели хозяйственной успешности предприятий. – 2 -е изд. – М.: «Техника управления», 1930. – 103 с.
4. Максимов И.Г. Счетоводство. Краткий исторический очерк развития счетоводства и его значение в торгово-промышленных и сельскохозяйственных предприятиях. - СПб.: Изд. Книжного склада «Коммерческая литература», 1906. – 80 с.
5. Павлиш В.А., Рибинюк В.О., Смердов А.А. Основы моделирования і управління в радіотехнології: Навч. посіб. – К.: НМК ВО, 1990. – 116 с.
6. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 496 с.
7. Рувер Райманд. Как возникла двойная бухгалтерия / Пер. с англ. А.Мухина. – М.: Госфиниздат, 1958. – 67 с.
8. Соколов Я.В. Бухгалтерский учет: от истоков до наших дней. – М: Аудит, ЮНИТИ, 1996. – 638 с.
9. Соколов Я.В. История развития бухгалтерского учета. – М.: Финансы и статистика, 1985. – 367 с.
10. Соколов Я.В. Очерки по истории бухгалтерского учета. – М: Финансы и статистика, 1991. – 484 с.
11. Ткач В.И., Ткач М.В. Международная система учета и отчетности. – М.: Финансы и статистика., 1991. – 42 с.

*Т.Бердникова*

### **Эволюция развития учета и анализа финансовых результатов**

Исследовав содержание монографий и других научных работ, пришли к выводу, что развитие учета и анализа тесно связаны с разносторонними вопросами определения и отражения доходов, расходов и финансовых результатов, и лишь синтез достижений иностранных и отечественных школ бухгалтерского учета и экономического анализа может обогатить научную мысль относительно понимания сущности этих понятий и правильного использования их в учетной, аналитической и управленческой практики.

*T.Berdnikova*

### **The evolution of developing and analyzing financial results**

Having examined the contents of monographs and other scientific works, we have concluded that the development of accounting and analysis is closely connected with different problems of determining and representing incomes, expenses and financial results, and only the synthesis of achievements of foreign and home schools of accounting and economic analysis can enrich the scientific opinion on understanding the essence of these concepts and their proper use in accounting, analytical and managerial practice

Одержано 13.10.11

УДК 336.02

**І.В. Колупаєва, канд. екон. наук**

*Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету*

## Про необхідність організації податкового менеджменту на підприємстві

В статті розглянуто питання необхідності організації податкового менеджменту на підприємстві у сучасних умовах, проаналізовано алгоритм функціонування системи податкового менеджменту на підприємстві.

**податковий менеджмент, податки, податкові платежі, Податковий кодекс, податкове навантаження, оптимізація оподаткування**

**Постановка проблеми.** Прийнятий Податковий кодекс України має на меті прискорити адаптацію податкового законодавства до принципів Європейського Союзу. Крім того, Податковий кодекс має забезпечити уніфікацію правил оподаткування з міжнародними стандартами обліку, сприяти розвитку підприємств в Україні. В умовах запровадження норм Податкового кодексу існує багато протиріч щодо нерівномірного податкового навантаження окремих суб'єктів господарювання. Водночас, підприємства України мають функціонувати в умовах не лише політичної, але і економічної нестабільності та постійних змін у законодавстві. Однією з основних частин економічної стратегії підприємства є податкова політика, яка безпосередньо пов'язана з фінансовою та економічною політикою. Ефективно розроблена та реалізована податкова політика безпосередньо впливає на ефективність діяльності підприємства. У сучасних умовах податкове навантаження підприємства має тенденцію до зростання. Отже, проблема оптимізації системи оподаткування для підприємства є досить актуальною, а тому організація податкового менеджменту на підприємстві є дуже важливою.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми організації податкового менеджменту на підприємстві знаходять своє відображення в багатьох наукових публікаціях. Науковці розглядають моделі оптимізації оподаткування, проблеми планування податкових платежів.

Аналізу системи податкового менеджменту на підприємстві присвячені наукові праці І. Бланка, Т. Бережної, П. Буряка, З Варналія, Ю. Іванова, А.Крисоватого, Т. Меркулової, М. Онуфрієва, та інших.

Проте питання доцільності впровадження системи податкового менеджменту на підприємстві, особливо під час впровадження норм Податкового кодексу України, потребує подальшого дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** Серед основних завдань розпочатої податкової реформи можна виділити наступні: побудова соціально-орієнтованої, конкурентоспроможної ринкової економіки; стимулювання інвестиційно-інноваційних процесів та сприяння інтеграції України у Європейське Співтовариство; проведення збалансованої бюджетної політики на середньострокову та довгострокову перспективу. Саме на виконання цих завдань і спрямовані норми Податкового кодексу України [3].

Відомо, що головна мета будь-якого підприємства – це отримання максимально можливого прибутку. Але водночас підприємства ставлять також за головну мету - мінімізацію податків, особливо тоді, коли податкове навантаження складає більше 60 %. Саме тоді керівник підприємства замислюється про створення системи податкового менеджменту на підприємстві. Враховуючи зміни, які сталися в результаті прийняття Податкового кодексу, то слід зазначити, що система податкового менеджменту для багатьох підприємств стала нагальною. Так, наприклад, деякі фінансові операції, які виконувалися на підприємстві до прийняття Податкового кодексу зараз мають потягти за собою збільшення податкового навантаження у рази.

Так, у відповідності до пункту 1.12 статті 139 Податкового кодексу України [1] юридичні особи під час визначення суми податку на прибуток не зможуть зараховувати до своїх витрат вартість товарів і послуг фізичних осіб-підприємців, які перебувають на спрощеній системі оподаткування, крім витрат, понесених у в'язку із придбанням робіт, послуг у фізичної особи-підприємця єдиного податку, яка здійснює діяльність у сфері інформатизації. Це обмеження приводить до збільшення об'єкта оподаткування і як наслідок, суми податку на прибуток, яку потрібно сплатити до бюджету. В результаті, це потребує від підприємства прийняття управлінських рішень щодо зміни контрагентів-партнерів, а саме вибір таких контрагентів-партнерів, як:

- фізичні особи, які обрали загальну систему оподаткування;
- юридичні особи, які працюють на загальній або спрощеній системі оподаткування.

Таке рішення дозволить не збільшувати податкове навантаження підприємства по податку на прибуток. З наведеного прикладу видно, що під час прийняття такого управлінського рішення будуть задіяні такі підрозділи та штат підприємства: керівник, юрист, бухгалтерія, відділ по роботі з поставниками, спеціаліст з податкового законодавства.

Цілком очевидно, що система податкового менеджменту може бути сформована виходячи з коштів, які підприємство може спрямувати для цієї мети. Внаслідок відсутності фінансової можливості щодо організації системи податкового менеджменту керівники підприємства перекладають реалізацію системи податкового менеджменту на службу бухгалтерії та головного бухгалтера. Адже тоді система податкового менеджменту не є ефективною. Головними функціями бухгалтера є формування облікової політики підприємства, ведення бухгалтерського та податкового обліку, обчислення суми податків та складання платіжного календаря по сплаті податків, здійснення розрахунків фінансових показників діяльності підприємства тощо.

Кожна угода, яку укладає підприємство є індивідуальною. Враховуючи зміни у системі оподаткування необхідно постійно відслідковувати ці зміни та оцінювати податкові ризики. Це можливо за умов створення спеціального структурного підрозділу, або введення у штат спеціаліста у галузі податкового планування для оптимізації системи оподаткування конкретного підприємства. Таку послугу підприємства можуть отримати і звернувшись до аудиторських або консалтингових фірм.

Таким чином, цілком підтримуємо думку автора А. І. Крисоватого [4] щодо організації системи податкового менеджменту на підприємстві. Так, підприємства з невеликою чисельністю можуть залучати до системи податкового менеджменту керівника, юриста, головного бухгалтера та спеціаліста у галузі податкового менеджменту. Спеціаліст у галузі податкового менеджменту повинен мати вищу фінансову освіту та обов'язково практичний досвід не менше трьох років у сфері оподаткування. Структура системи податкового менеджменту може бути розширена

шляхом формування відділу податкового планування, сектору тощо в залежності від чисельності компанії та її фінансових можливостей.

Враховуючи наукові розробки в сфері організації податкового менеджменту [2, 4] та податкове законодавство, наведемо алгоритм функціонування системи податкового менеджменту на підприємстві (рис. 1).

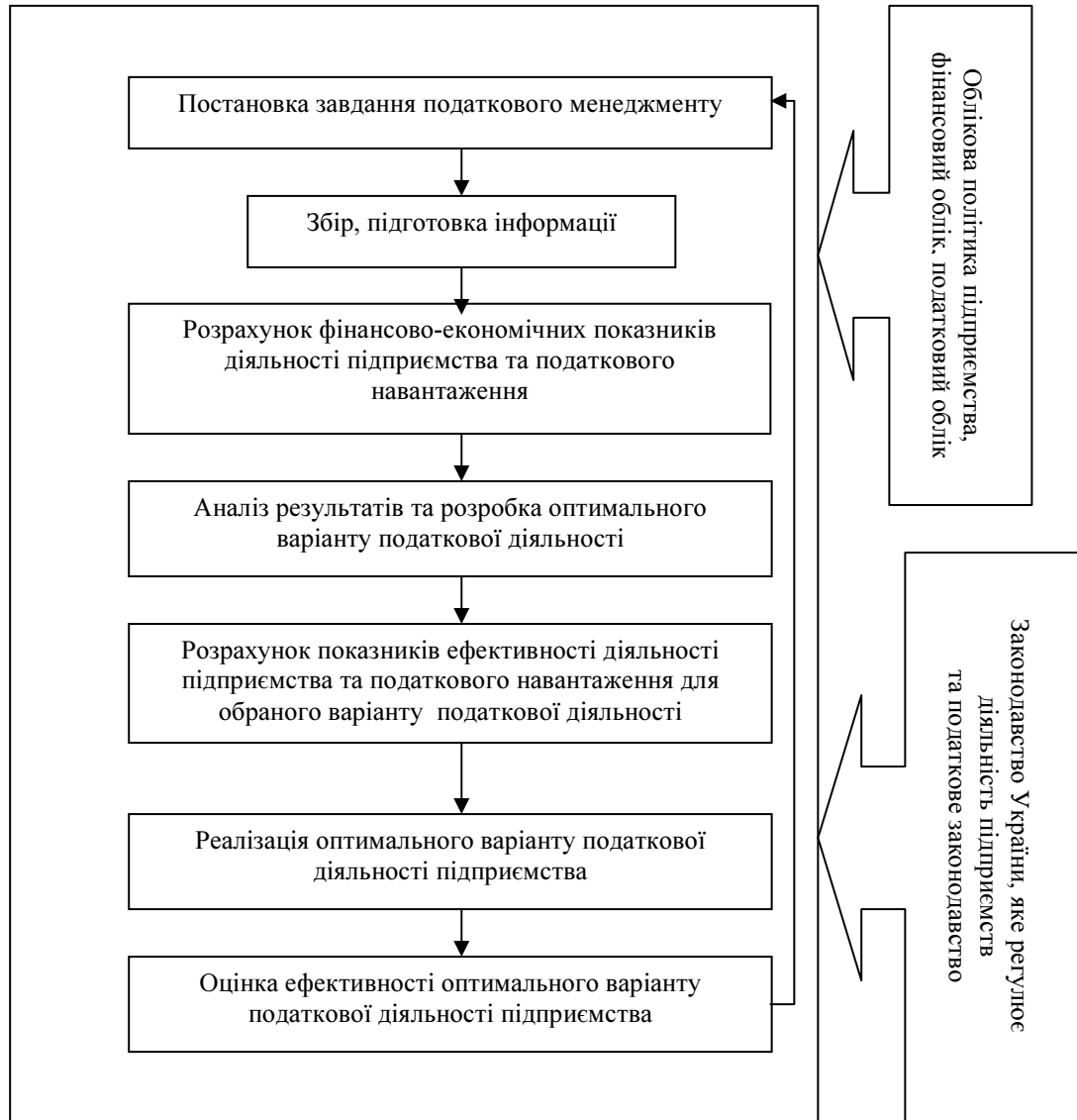


Рисунок 1 - Алгоритм функціонування системи податкового менеджменту на підприємстві

В рамках даного алгоритму виділимо та охарактеризуємо наступні етапи:

1. Постановка завдання податкового менеджменту.

Для цього визначаються пріоритетні завдання податкової політики, враховуючи поточні потреби підприємства, галузь діяльності та стратегію підприємства у цілому.

2. Збір, підготовка інформації.

На даному етапі проводиться аналітична робота щодо поставленого завдання податкового менеджменту. Збирається інформація щодо контрагентів (їх форма власності, обрана система оподаткування тощо), податкового законодавства (можливі пільги, застосування диверсифікованих ставок, застосування податкових канікул тощо), фінансового обліку, діяльності підприємств галузі (система оподаткування, форма

власності тощо). На даному етапі детально проводиться аналіз податкового законодавства, зовнішні фактори, які впливають на податкову діяльність підприємства.

3. Розрахунок фінансово-економічних показників діяльності підприємства та податкового навантаження.

На даному етапі проводиться розрахунок визначених показників. Так, фінансисти розраховують фінансово-економічні показники, визначають пріоритетні відповідно до фінансової та податкової стратегії підприємства. Служба бухгалтерії формує податковий календар.

4. Аналіз результатів та розробка оптимального варіанту податкової діяльності.

На даному етапі системи податкового менеджменту фахівці порівнюють результати аналізу по декільком варіантам, враховуючи усі можливі податкові ризики. А також порівнюють значення розрахованих показників зі значенням цих показників підприємств-конкурентів, або з галузевими значеннями цих показників. На основі проведеного аналізу керівник підприємства приймає рішення щодо оптимального варіанту коли податкове навантаження та показники ефективності діяльності підприємства найбільше відповідають стратегії розвитку підприємства.

5. Розрахунок показників ефективності діяльності підприємства та податкового навантаження для обраного варіанту податкової діяльності.

Після затвердженого варіанту податкової діяльності фахівці розраховують кінцеві показники ефективності діяльності підприємства, оцінюють можливі податкові ризики. Показник податкового навантаження на даному етапі приймається як максимально можливий.

6. Наступним етапом системи податкового менеджменту є реалізація оптимального варіанту податкової діяльності підприємства. На етапі реалізації можливі незначні зміни у податковій діяльності внаслідок зовнішніх факторів, які впливають на діяльність підприємства.

7. Оцінка ефективності оптимального варіанту податкової діяльності підприємства. На даному етапі реалізації системи податкового менеджменту відбувається оцінка запропонованих заходів. Така оцінка може проводитися під час здійснення фінансових операцій, або після закінчення строків сплати податку (податків) тощо. Результати розрахунків враховуються далі під час прийняття управлінських рішень.

Повертаючись до норм Податкового кодексу, слід зазначити, що норми даного документу передбачають податкові канікули строком на 5 років з 1 квітня 2011 року по 1 січня 2016 року для деяких платників податку на прибуток підприємств, перелік яких наводиться у пункті 6 статті 154 Податкового кодексу [1].

Пільги щодо оподаткування податком на прибуток також встановлюються у розділі «Перехідні положення» для деяких сфер діяльності. Так, тимчасово звільняються від оподаткування прибутку підприємств наступні суб'єкти: виробники біопалива - до 1 січня 2020 року; газодобувні підприємства - до 1 січня 2020 року; підприємства готельного бізнесу, легкої промисловості, електроенергетики, суднобудування, літакобудування, машинобудування для агропромислового комплексу - з 1 січня 2011 року строком на 10 років; видавнича діяльність - до 1 січня 2015 року.

Але застосування пільгових ставок та податкових канікул можливо лише за умов виконання визначених у законодавстві вимог, або якщо підприємство відповідає певним критеріям [1].

Враховуючи ці умови, кожен керівник самостійно вирішує питання щодо застосування пільгових ставок податку на прибуток, проте досвідчені підприємці вважають за краще самостійно оптимізувати оподаткування без використання



запропонованих державою податкових пільг, тим самим, не втрачаючи своєї незалежності щодо прийняття фінансових рішень. На нашу думку, зважене та ефективне рішення щодо оподаткування можна прийняти саме за умов функціонування системи податкового менеджменту, яка дозволяє враховувати законодавчо встановлені умови, зовнішні фактори, податкові ризики тощо.

**Висновки.** Таким чином, дослідивши питання необхідності організації податкового менеджменту на підприємстві, доведено, що у сучасних умовах запровадження системи податкового менеджменту на підприємстві є дуже важливою. Система податкового менеджменту на підприємстві може бути запроваджена виходячи з фінансових можливостей підприємства, чисельності персоналу, структури суб'єкта господарювання.

Визначено, що для організації система податкового менеджменту необхідно створення спеціального структурного підрозділу на підприємстві, або введення у штат фахівця у галузі податкового планування. Саме за цих умов може бути прийняте зважене та ефективне рішення, розроблено механізм реалізації податкової стратегії, яка була б направлена на зменшення податкового навантаження та підвищення показників ефективності діяльності підприємства. Сподіваємося, що це забезпечить сприятливі умови для функціонування господарюючих суб'єктів та створить необхідні умови для становлення економічного потенціалу України та виходу країни з економічної кризи.

## Список літератури

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI, зі змінами та доповненнями. – Офіційний сайт Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
2. Євченко Н.Г. Методичні підходи до формування моделі податкового менеджменту банку /Н.Г. Євченко // Економічний простір № 19, 2008 – С.132-140.
3. Колупаєва І.В. Особливості диверсифікації ставки податку на прибуток згідно Податкового кодексу України / І.В. Колупаєва // Економічний вісник Донбасу: Науковий журнал № 3(25), 2011. – С.95-97.
4. Крисоватий А.І. Податковий менеджмент: Підручник / А.І. Крисоватий, Ю.Б. Іванов, А. Я Кізіма, В.В. Карпова — К.: Знання, 2008. – 525 с.

*И. Колупаева*

### **О необходимости организации налогового менеджмента на предприятии**

В статье рассмотрен вопрос о необходимости организации налогового менеджмента на предприятии в современных условиях, проанализирован алгоритм функционирования системы налогового менеджмента на предприятии

*I. Kolupaeva*

### **About the necessity of tax management organization on an enterprise**

The necessity of tax management organization on an enterprise in modern terms is considered in the article, the functioning algorithm of tax management system on an enterprise is analyzed.

Одержано 12.09.11

УДК 338.47:330.32(477)

М.А. Дем'янчук, асп.

Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова

## Удосконалення понятійного апарату визначення терміну „інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства”

В статті проведено аналіз існуючих у науковій літературі термінів „інноваційний потенціал”, „інвестиційний потенціал”, „інвестиційно-інноваційний потенціал”. Виділено основні напрями проблем в сфері здійснення інноваційної діяльності підприємствами. Висвітлені проблеми є передумовою об'єднання таких понять як інноваційний та інвестиційний потенціали. Удосконалено термін „інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства”.

**інноваційний потенціал, інвестиційний потенціал, проблеми здійснення інноваційної діяльності підприємствами, інноваційно-інвестиційний потенціал**

В умовах загострення конкурентної боротьби за домінуюче положення на ринку постає питання необхідності проведення підприємством інноваційної та інвестиційної діяльності, що стає особливо важливою проблемою на сьогодні. У сучасній економічній літературі поширені поняття інвестиційного та інноваційного потенціалів, дослідженням яких присвячені наукові праці багатьох вітчизняних вчених. А саме, в працях Князєвої О.А. розглядається понятійний апарат терміну „інновація” та „інноваційний потенціал”, який наголошує на превалювання організаційно-економічних аспектів [1, с. 10]. Визначенню основних дефініцій поняття інноваційного потенціалу присвячені праці Мешко Н.П. [2, с. 85]. Теоретичні аспекти визначення економічних категорій “інвестиційний потенціал” та “інвестиційна привабливість” на різних рівнях узагальнення розглядаються у працях Покатаєвої К.П. [3, с. 264]. Основні аспекти визначення і оцінки інвестиційно-інноваційного потенціалу підприємства на основі стратегічного підходу висвітлено у працях Хаустової К.М. [4, с. 302]. Теоретичні основи формування інвестиційного потенціалу регіону визначено у працях Яремчук Н.С. [5, с. 31].

Однак все ще не вирішеними залишаються питання належного теоретичного обґрунтування терміну „інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства”. Тому метою даної статті є усунення зазначеного недоліку.

Як вже відмічено, на даний час в науковій економічній літературі дуже поширені поняття інноваційного, інвестиційного та інвестиційно-інноваційного потенціалу підприємства. Однак не обґрунтовується необхідність терміну „інвестиційно-інноваційний потенціал підприємства”, та що призвело до його появи. Тому спочатку розглянемо основні види визначень термінів інвестиційного, інноваційного та інвестиційно-інноваційного потенціалів.

Наприклад, Балабанов І.Т. під інноваційним потенціалом розуміє "сукупність окремих видів ресурсів, включаючи матеріальні, інтелектуальні, інформаційні та інші ресурси, необхідні для здійснення інноваційної діяльності" [6, с. 164].

Гриньов А.В. розглядає інноваційний потенціал як сукупність усіх наявних матеріальних і нематеріальних активів підприємства, що використовуються у процесі здійснення інноваційної діяльності, і які здатні забезпечити досягнення конкурентних

переваг підприємства [7, с. 25].

Князева О.А. розглядає потенціал підприємств сфери телекомунікації як сукупність фінансових, матеріальних, трудових та інших ресурсів підприємства, яка направлена на забезпечення подальшого розвитку підприємства та збільшення його фінансово-економічної результативності. А інноваційний потенціал – як інтеграцію ресурсів, використання яких здійснюється на базі застосування сучасних наукоємних технологій й націлене на отримання нового техніко-економічного ефекту. Таким чином, інноваційний потенціал підприємств сфери телекомунікацій – це певна критична маса ресурсів, яка необхідна та достатня для інноваційного розвитку підприємств сфери телекомунікацій [1, с. 10].

Кокурін Д.І. вважає, що "інноваційний потенціал містить невикористані приховані можливості нагромаджених ресурсів, що можуть бути задіяні для досягнення цілей економічних суб'єктів" [8, с. 432].

Інші вчені розглядають інноваційний потенціал як спроможність підприємства розробляти та впроваджувати нововведення згідно з необхідними якісними стандартами з метою адаптації до змін у зовнішньому середовищі і виділяють у його складі кадрову, інформаційно-методологічну, матеріально-технічну та організаційно-управлінську складові.

Однак, згідно із Законом України "Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні", інноваційний потенціал являє собою "сукупність науково-технологічних, фінансово-економічних, виробничо-соціальних та культурно-освітніх можливостей країни (галузі, регіону, підприємства тощо), необхідних для забезпечення інноваційного розвитку економіки" [9].

Крім поняття „інноваційний потенціал” є ще багато визначень „інвестиційний потенціал” Так, наприклад, Гавриш В.П. та інші у [10, с. 13] розглядають інвестиційний потенціал як здатність підприємства реалізувати сукупність інвестиційних можливостей щодо генерування додаткових потоків капіталу завдяки мобілізації наявних ресурсів з метою підвищення вартості об'єкту інвестування. Формування інвестиційного потенціалу полягає у створенні додаткових інвестиційних можливостей, що можуть бути реалізовані підприємством шляхом мобілізації внутрішніх або залучення зовнішніх ресурсів.

Покатаєва К.П. у [3, с. 264] визначає інвестиційний потенціал підприємства як організовану сукупність наявних економічних ресурсів, яка перебуває у системній єдності, а також зумовлених ними, за сучасного рівня розвитку, можливостей щодо мобілізації внутрішніх та зовнішніх інвестиційних коштів для реалізації стратегічних та тактичних цілей підприємства через механізм інвестування. Інвестиційний потенціал визначає наявність власних фінансових ресурсів, а також потенційну спроможність підприємства до залучення ресурсів для здійснення інвестиційної діяльності.

Яремчук Н.С. під категорією „інвестиційний потенціал” розуміє сукупну можливість галузевих непостійних ресурсів, що дозволяють збільшувати капіталоозброєність праці і здатність господарюючих суб'єктів, які оперують запасами цих ресурсів, забезпечувати стійкий у часі економічний дохід. У цьому визначенні непостійний запас ресурсів, що є в наявності на певний момент часу, дозволяє збільшувати продуктивність праці та утворює виробничих фактор „капітал”, а „економічний дохід” являє собою вартісний вираз потоку підприємницьких послуг, спричинених цими запасами протягом певного часу [5, с. 31].

Узагальнюючи вище зазначене доходимо до висновку, що інвестиційний потенціал дуже тісно пов'язаний з інноваційним потенціалом, а також є дуже важливою його складовою, яка є одним із важелів впровадження інноваційного проекту. Тому що

без інвестицій чи капіталовкладень не можливе здійсненні будь-яких проектів, у тому числі й інноваційних.

З розвитком інноваційної діяльності пов'язують вихід вітчизняної економіки із кризового стану, зростання обсягів виробництва, вихід на нові ринки, адаптацію підприємств до ринкового середовища. Від результатів науково-технічної та інноваційної діяльності значною мірою залежить оновлення основних фондів, рівень технічної оснащеності підприємств, стан вітчизняної економіки, її конкурентоспроможність.

Однак, підприємства різних сфер економіки зіткнулись з низкою серйозних проблем, пов'язаних з інноваційною діяльністю. Можна виділити наступні напрями проблем: інвестиції, управління та інформація.

Найбільш важливою проблемою, на думку автора, є необхідність впровадження у виробництво інноваційних продуктів (послуг), інноваційного обладнання (на основі якого виготовляються ці продукту чи надаються послуги), інноваційного програмного забезпечення тощо.

Для отримання цих інноваційних продуктів необхідно проводити фундаментальні дослідження. Однак підприємства (інвестори) не бажають вкладати кошти, що пов'язано із значною кількістю часу від початку інвестування до отримання конкретного інноваційного продукту. Все це веде до проблем із залученням інвестицій в інноваційні проекти (плани, стратегії).

Крім вже зазначеного напрямку проблем існують ще інші напрями. Таким напрямком проблем є управління інноваційною діяльністю, тобто організація її роботи. На даному етапі розвитку вітчизняного підприємства існує проблема якісного управління, особливо відчувається нестача управлінців високого рівня, так звані „топ-менеджери”. Причини цих проблем полягають у високій складності сучасних технологій управління, а також у недостатності отриманих знань для сприйняття й практичного використання цих технологій.

Велика кількість підприємств зіштовхнулася з проблемами, які пов'язані з інформацією: з її нестачею чи надлишком, неможливістю збору та аналізу тощо. Керівники таких підприємств вирішують складні задачі, тому що інформація є базою для прийняття стратегічних та оперативних рішень. Це можливо пояснити використанням підприємствами застарілих інформаційних технологій, що спостерігається у більшості підприємств вітчизни. Засоби інформаційних технологій не можна розглядати як спосіб вирішення будь-яких задач управління. Вони виступають як засоби, за допомогою яких можуть бути вирішені чи будуть сприяти вирішенню певних етапів в процесі управління інноваційними проектами (планами, стратегіями).

Отже, вище зазначене дозволяє виділити низку проблем, пов'язаних з інноваційною діяльністю, з якими зіштовхуються вітчизняні підприємства різних сфер економіки:

- 1) відсутність чи незначний об'єм фундаментальних розробок;
- 2) великий строк розробок інноваційного продукту;
- 3) складність залучення (виділення) коштів на розробку та впровадження інноваційних проектів (планів, стратегій);
- 4) недостатня кількість знань про існуючі технології управління інноваційними проектами (планами, стратегіями);
- 5) неможливість сприйняття та практичне використання існуючих технологій управління інноваційними проектами (планами, стратегіями);
- 6) відсутність чи незначна кількість інноваційних проектів (планів, стратегій), управління якими здійснюється якісно;
- 7) відсутність чи значна нестача управлінців високого рівня;

8) нестача чи надлишок інформації, неможливість її збору та аналізу, що є базою для прийняття оперативних та стратегічних рішень;

9) використання застарілих інформаційно-комунікаційних технологій, що веде до неякісного управління інноваційними проектами (планами, стратегіями) та затриманню у вирішенні певних задач.

Саме тому, на даному етапі глобалізації економіки та побудови інформаційного суспільства деякі автори схильні об'єднати поняття інноваційного та інвестиційного потенціалу. Тобто зазначені проблеми стали передумовою виникнення терміну „інвестиційно-інноваційного потенціалу підприємства”.

Розглянемо визначення термінів „інвестиційно-інноваційний потенціал підприємства” та „інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства”, які вже існують у науковій літературі під впливом сучасності.

Наприклад, Хаустова К.М. у [4, с. 302] пропонує термін: „Інвестиційно-інноваційний потенціал підприємства є сукупністю певних чинників (науково-технічних, технологічних, кадрових, фінансових), рівень розвитку яких визначає ступінь готовності організації до залучення інвестиційних коштів у перспективні інноваційні проекти, в межах обраної стратегії за умов динамічного зовнішнього середовища”.

Мешко Н.П. пропонує таке визначення терміну [2, с. 85]: „Інвестиційно-інноваційний потенціал підприємства – це максимальна сукупність інвестиційних ресурсів, спрямованих в інноваційний процес, які перебувають у взаємозв'язку з чинниками, що зумовлюють і створюють необхідні умови для досягнення відповідних орієнтирів інноваційної діяльності та підвищення конкурентоспроможності підприємства в довгостроковій перспективі”.

Однак на думку автора наведені визначення потенціалу та зміст визначень не в повній мірі відображають сутність інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємства. Так, на даний час основними чинниками розвитку економіки є інновації, а інвестиції виступають в ролі коштів, за допомогою яких здійснюють впровадження інновацій у виробничий процес для надання інноваційних послуг та виготовлення інноваційної продукції. Також в одному із визначень терміну вказано перелік ресурсів, що є недоцільним, оскільки ресурси, їх склад та вагомість суттєво змінюються з часом. Складові потенціалу необхідно визначати в певній сфері економічної діяльності.

Саме тому, на думку автора, даний потенціал потрібно розглядати дещо з іншої сторони, а саме під „інноваційно-інвестиційний потенціалом підприємства” потрібно розуміти сукупність внутрішніх та зовнішніх ресурсів підприємства, яка відображає рівень достатності даного потенціалу.

Рівень достатності інноваційно-інвестиційного потенціалу – це стан досліджуваного підприємства, при якому воно має необхідні ресурси та можливості впровадження інноваційних проектів, планів, стратегій.

Метою визначення рівня достатності інноваційно-інвестиційного потенціалу є оцінка ступеня готовності підприємства до реалізації (впровадження) інноваційних та інвестиційних проектів, які в свою чергу відображають цілі та завдання підприємства.

Ступінь готовності підприємства до впровадження інноваційно-інвестиційного проекту – це стан підприємства, який відображує рівень залучення та оптимального ефективного використання ресурсів підприємства.

Така оцінка ступеню, на думку автора, повинна визначатися дуже копітко та складатися з великої кількості показників, які найбільш повно відображують ту чи іншу складову інноваційно-інвестиційного потенціалу підприємства певної сфери економічної діяльності.

У закінченні слід зазначити, що в результаті аналізу наукової літератури даного напрямку автором було встановлено відсутність належного теоретичного обґрунтування терміну „інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства”, тобто раніше не було висвітлено передумови виникнення даного терміну. На підставі проведених досліджень було встановлено напрями проблематики, з якими зіштовхуються підприємства різних сфер діяльності у сфері здійснення інноваційної діяльності. А саме: інвестиції, управління та інформація, що, на думку автора, й призвело до об’єднання понять інвестиційного і інноваційного потенціалу. На підставі виявленої низки проблем автором запропоновано удосконалене визначення терміну „інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства”, який більш повно відображає суть зазначеного терміну.

## Список літератури

1. Князева, О.А. Інноваційний розвиток підприємств поштового зв’язку: теорія, методологія, практика: автореф. дис. на здобуття ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.00.04 „Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)” / О.А. Князева; Одеський національний політехнічний університет. – Одеса, 2009. – 31 с. : іл., табл.
2. Мешко, Н.П. Інвестиційно-інноваційний потенціал регіону: критерії оцінки та проблеми формування / Мешко Н.П. // Економічний простір: Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2008. – №10.– С. 78-88.
3. Покатаєва, К.П. Теоретичні основи визначення категорій "інвестиційний потенціал" та "інвестиційна привабливість" / Покатаєва К.П. // Научно-технический сборник : Коммунальное хозяйство городов. Серия: Технические науки. – 2007. – Вып. 75. – С. 262-268.
4. Хаустова, К.М. Теоретичні засади оцінки інвестиційно-інноваційного потенціалу підприємства у контексті стратегічного підходу. / Хаустова К.М. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.4. – С. 299-304.
5. Яремчук, Н.С. Інвестиційний потенціал: теоретичні основи формування / Яремчук Н.С. // Вісник Львівської державної фінансової академії / голов. ред. Буряк П.Ю. – Львів : ЛДФА, 2010. – № 18. – С. 28-33.
6. Балабанов, И.Т. Инновационный менеджмент: учеб. пособ. для вузов /И.Т. Балабанов. – СПб.: Питер, 2002. - 208 с.
7. Гриньов, А. В. Стратегія інноваційного розвитку підприємства: автореф. дис. на здобуття ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.06.01 „Економіка підприємства і організація виробництва” / А. В. Гриньов; Донецький національний ун-т. – Донецьк, 2004. –29 с. : іл., табл.
8. Кокурин, Д.И. Инновационная деятельность: монография – М.: Экзамен, 2001. – 575 с.
9. Закон України „Про пріоритетні напрями інноваційного розвитку України” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL : <http://zakon.rada.gov.ua>. – Назва з екрана.
10. Гавриш, В.П. Методичні основи формування інвестиційного потенціалу підприємства / Гавриш В.П., Гулько Л.Г., Драганова Т.П. // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції „Інвестиційні пріоритети епохи глобалізації: вплив на національну економіку та окремий бізнес” (7-8 жовтня 2010 року). – Т. 3. Інвестиції та інновації. – Дніпропетровськ: Біла К.О. – 2010. С.11-15.

*М. Демянчук*

### **Научное основание усовершенствования понятийного аппарата определения термина «инновационно-инвестиционный потенциал предприятия»**

В статье проведен анализ существующих в научной литературе терминов «инновационный потенциал», «инвестиционный потенциал», «инвестиционно-инновационный потенциал». Выделены основные направления проблем в сфере осуществления инновационной деятельности предприятиями. Освещенные проблемы являются предпосылкой объединения таких понятий как инновационный и инвестиционный потенциалы. Усовершенствован термин «инновационно-инвестиционный потенциал предприятия».

*M. Demyanchuk*

**The scientific basis of improvement of the conceptual device of definition of the term «an innovative-investment potential of the enterprise»**

In article the analysis of terms existing in the scientific literature «innovative potential», «investment potential», «investment-innovative potential» is carried out. Problematic directions in sphere of realization of innovative activity are allocated by the enterprises. The covered problems are a precondition of association of such concepts as innovative and investment potentials. The term «an innovative-investment potential of the enterprise» is improved.

Одержано 05.05.11

**УДК 336.8**

**Н.Д. Стахно, соискатель**

*Симферопольский колледж Государственного высшего учебного заведения  
«Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана»*

## **Оценка внешних и внутренних факторных воздействий на финансовый потенциал предприятий рекреационного комплекса**

В статье определена необходимость формирования и эффективного использования финансового потенциала на уровне предприятий, который является базой для обоснования финансовой стратегии и тактики. Уровень экономической безопасности предприятия базируется на том, насколько эффективно удаётся предотвращать угрозы и устранять ущерб от негативных воздействий, для этой цели необходимо оценивать влияние факторов внешнего и внутреннего воздействия, представляющие собой максимальную угрозу.

**финансовый потенциал, экономическая безопасность, рентабельность, оборачиваемость запасов, оборачиваемость капитала, кредиторская задолженность, дебиторская задолженность, зона потенциального воздействия, зона потенциальной отдачи**

**Актуальность проблемы.** Финансовый потенциал санаторно-курортных учреждений должен оказывать существенное влияние на развитие всей финансовой системы Автономной Республики Крым. Наибольшую опасность для предприятий представляет разрушение его потенциала и в частности финансового, как главного фактора жизнедеятельности. Причиной депрессивного развития предприятий санаторно-курортного комплекса является инерция сложившейся структуры производства, ее технологическая отсталость, отсутствие приоритетов государственной научно-промышленной политики, определение которых позволило бы провести необходимую реструктуризацию мощностей в условиях неэффективного управления финансовым потенциалом. Такое положение представляет определенную опасность как для экономики и социальной стабильности в регионе и обществе в целом, так и для финансового потенциала каждого предприятия данной сферы.

*M. Demyanchuk*

**The scientific basis of improvement of the conceptual device of definition of the term «an innovative-investment potential of the enterprise»**

In article the analysis of terms existing in the scientific literature «innovative potential», «investment potential», «investment-innovative potential» is carried out. Problematic directions in sphere of realization of innovative activity are allocated by the enterprises. The covered problems are a precondition of association of such concepts as innovative and investment potentials. The term «an innovative-investment potential of the enterprise» is improved.

Одержано 05.05.11

**УДК 336.8**

**Н.Д. Стахно, соискатель**

*Симферопольский колледж Государственного высшего учебного заведения  
«Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана»*

## **Оценка внешних и внутренних факторных воздействий на финансовый потенциал предприятий рекреационного комплекса**

В статье определена необходимость формирования и эффективного использования финансового потенциала на уровне предприятий, который является базой для обоснования финансовой стратегии и тактики. Уровень экономической безопасности предприятия базируется на том, насколько эффективно удаётся предотвращать угрозы и устранять ущерб от негативных воздействий, для этой цели необходимо оценивать влияние факторов внешнего и внутреннего воздействия, представляющие собой максимальную угрозу.

**финансовый потенциал, экономическая безопасность, рентабельность, оборачиваемость запасов, оборачиваемость капитала, кредиторская задолженность, дебиторская задолженность, зона потенциального воздействия, зона потенциальной отдачи**

**Актуальность проблемы.** Финансовый потенциал санаторно-курортных учреждений должен оказывать существенное влияние на развитие всей финансовой системы Автономной Республики Крым. Наибольшую опасность для предприятий представляет разрушение его потенциала и в частности финансового, как главного фактора жизнедеятельности. Причиной депрессивного развития предприятий санаторно-курортного комплекса является инерция сложившейся структуры производства, ее технологическая отсталость, отсутствие приоритетов государственной научно-промышленной политики, определение которых позволило бы провести необходимую реструктуризацию мощностей в условиях неэффективного управления финансовым потенциалом. Такое положение представляет определенную опасность как для экономики и социальной стабильности в регионе и обществе в целом, так и для финансового потенциала каждого предприятия данной сферы.



**Анализ литературы.** Финансовый потенциал и проблемы экономической безопасности предприятий рекреационного комплекса, особенности факторных воздействий на финансовый потенциал предприятий исследованы в научных работах Давыдова Л.В, Быкова В.Г, Климчук С.В., Раснянского Ю.М., Соколовой Н.Н., Унковской Т. Е., Бригхем Ю., Гапенски Л., Друзина Р.В., Котикова К.В.

Так, Давыдова Л.В. и Соколова Н.Н. определяют финансовый потенциал, как максимально возможный объём финансовых ресурсов, который рационально сформирован и эффективно используется для получения доходов и обеспечения его успешного развития. В свою очередь Быкова В.Г и Раснянский Ю.М. акцентируют внимание на умении предприятия максимально эффективно использовать собственный финансовый потенциал, который обуславливает его жизнедеятельность и конкурентоспособность. Климчук С. В. определяет, что тенденция расширенного воспроизводства финансовых ресурсов обеспечивается постоянным притоком финансовых ресурсов и положительной динамикой уровня рентабельности, прибыль является внутренним источником финансирования капитала предприятий, при активном её использовании обуславливается поиск внешних источников финансирования. Унковская Т. Е. представляет сущность обеспечения финансового равновесия как полную реабилитацию предприятия, т.е. возврат предприятия в ряд нормально хозяйствующих субъектов экономики путем устранения неплатежеспособности и восстановление финансовой устойчивости предприятия. Друзин Р.В. характеризует особенности финансового анализа предприятий для оценки количественных и качественных изменений его финансового состояния, определения отдачи от вложенных в предприятие средств, прибыльность и рентабельность предприятия, а также уровень экономического риска и возможность потери своих капиталов. Бригхем Ю., Гапенски Л. характеризуют логику и принципы управления финансами компании. Рассматривают базовые концепции теории структуры капитала, методику финансового анализа, критерии оценки инвестиционных проектов. Котиков К.В. акцентирует внимание на необходимости учета динамики макроэкономических процессов, тенденций развития отечественных финансовых рынков, возможностей диверсификации деятельности предприятия.

**Цель исследования.** Определение оптимальных условий функционирования предприятий рекреационного комплекса для обеспечения их экономического развития при условии достижения финансовой устойчивости.

**Основное содержание.** Для формирования системы экономической безопасности функционирования финансового потенциала необходимо оценивать влияние факторов внешнего и внутреннего воздействия, которые представляют собой максимальную угрозу. Уровень экономической безопасности предприятия базируется на том, насколько эффективно удаётся предотвращать угрозы и устранять ущерб от негативных воздействий. Финансовый потенциал экономической безопасности генерирует следующую систему функциональных составляющих: финансовую, кадровую, эксплуатационно-технологическую, политико-правовую, информационную [2, с. 46-49, 3, с. 43, 4, с. 25].

Определим факторы внешнего и внутреннего воздействия на финансовый потенциал. К факторам внешнего воздействия относятся:

- эффективная система расчетов, которая реализуется в состоянии дебиторской и кредиторской задолженности;
- система мобильного вхождения в финансовый рынок, реализуемая в состоянии деловой активности;

- система ценообразования, ассортимента санаторно-курортных услуг, реализуемая в объёмах представленных услуг и инвестируемых потоков;

- система эффективного функционирования и взаимодействия с конкурентами, реализуемая при максимизации рентабельности и финансовой устойчивости.

Учитывая специфику и отраслевые особенности санаторно-рекреационного комплекса Автономной Республики Крым, выделим внутренние факторы, воздействующие на состояние финансового потенциала предприятий:

- систему технологического обеспечения, реализуемую в показателе фондоотдачи и оборачиваемости основных средств;

- систему эффективного использования капиталовложений при применении показателя оборачиваемости капитала;

- систему мобильности воспроизводства финансовых ресурсов, реализуемую в показателе оборачиваемости запасов, движении финансовых и денежных потоков [5, с. 3-10].

Перечисленные факторы тесно взаимосвязаны и взаимодействуют между собой, опосредуя при этом сферу экономической безопасности финансового потенциала. Сама сфера функционирования данного показателя обладает свойствами информативности, правообеспеченности.

Финансовый потенциал воздействует на экономическую безопасность предприятий санаторно-курортного комплекса наиболее эффективно в системе взаимообусловленного воздействия факторов как первостепенного, так и второстепенного значения. Так среди факторов внешнего воздействия наиболее значимыми являются уровень рентабельности, оборачиваемости, дебиторской, кредиторской задолженности. Среди факторов внутреннего воздействия первостепенными являются чистый финансовый и операционный потоки, второстепенными оборачиваемость запасов и капитала. Таким образом, элиминирование влияния структурных сдвигов на финансовый потенциал [6, с. 23] позволяет получить объективную оценку состояния экономической безопасности предприятий.

Группа факторов внешнего воздействия использует такие финансовые рычаги и инструменты как налогообложение, страхование, кредитование, корпоративное регулирование ценных бумаг, ценообразование, систему расчетов, они образуют зону потенциального воздействия на финансовый потенциал и экономической безопасности [7, с. 154]. Факторы внешнего влияния оказывают неоднородное и разнохарактерное влияние на значение финансового потенциала предприятия. Так наибольшее влияние оказывает объём реализованных санаторно-курортных услуг и объём инвестируемых средств, т.е. операционные издержки. Оптимизация данных показателей даст возможность максимизировать данный показатель и эффективно им управлять.

Зона потенциального воздействия экономической безопасности предприятий, представляет собой систему индикаторов государственного воздействия, которая с помощью таких факторов как дебиторская и кредиторская задолженность, оборачиваемость дебиторской и кредиторской задолженности, деловая активность, ликвидность, уровень рентабельности, инвестируемые средства в производство, объём реализации санаторных услуг формируют сферу эффективного механизма финансового обеспечения безрисковой деятельности предприятий (рис. 1).

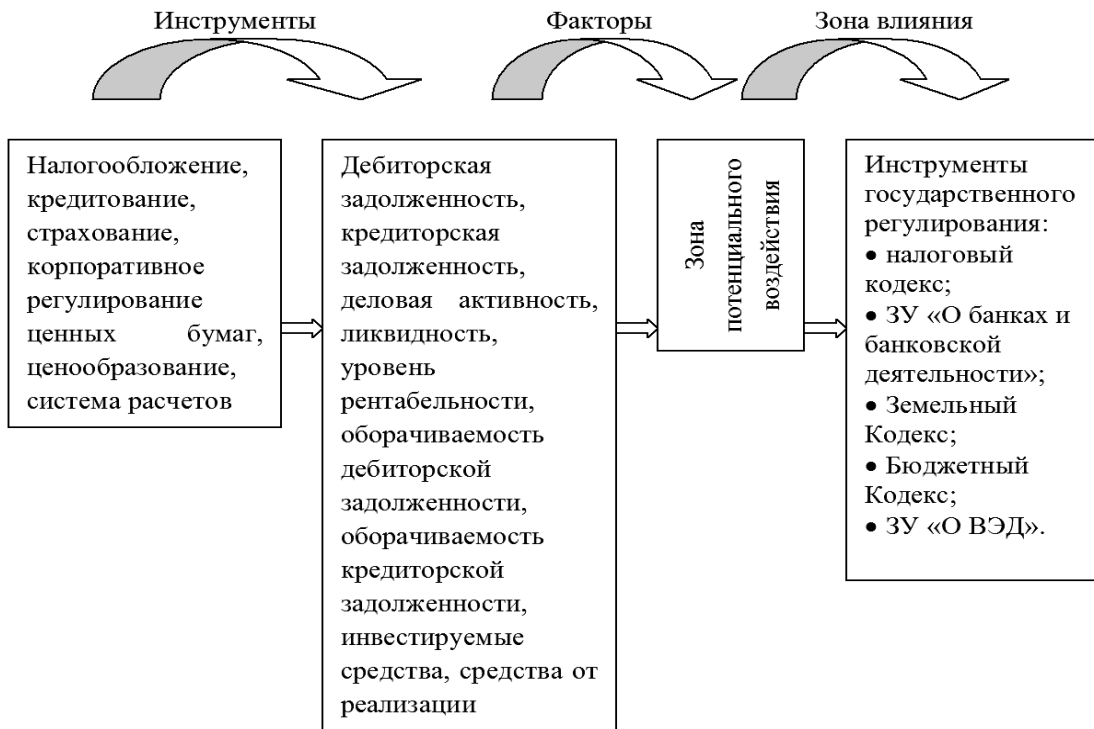


Рисунок 1 - Зоны потенциального воздействия на финансовый потенциал экономической безопасности

Зона потенциального воздействия аккумулирует и формирует потенциальные возможности финансово-экономической безопасности предприятий, и оказывает непосредственное влияние на зону потенциальной отдачи (рис. 2).

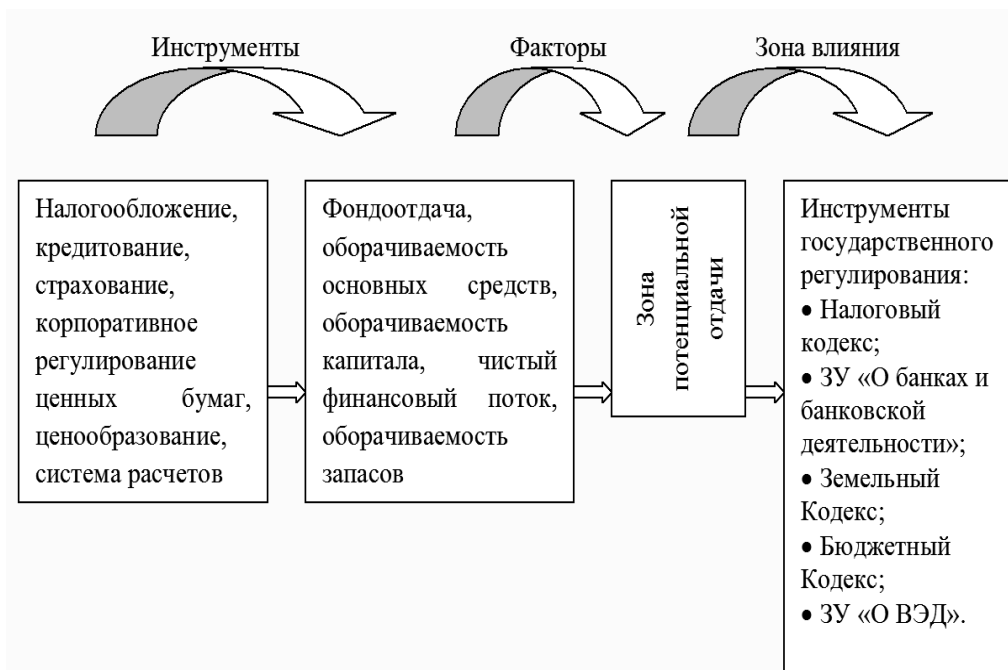


Рисунок 2 - Зона потенциальной отдачи предприятий санаторно-курортного комплекса АРК

Зона потенциальной отдачи, охватывает сферу факторов внутреннего воздействия на финансовый потенциал экономической безопасности. Группа факторов

внутреннего влияния использует следующие финансовые рычаги и инструменты: оснащенность основными фондами, капиталоемкость, финансовая обеспеченность.

Зона потенциальной отдачи – это система инструментов государственного воздействия, которая с помощью факторов фондоотдачи, оборачиваемости основных фондов, оборачиваемости капитала, чистого финансового потока, оборачиваемости запасов формирует сферу эффективного механизма финансового обеспечения безрисковой деятельности предприятий.

Выделение указанных выше зон потенциального воздействия и потенциальной отдачи позволит разграничить систему факторов по положительному и отрицательному влиянию.

Проведенные исследования в сфере деятельности предприятий рекреационного комплекса Автономной Республики Крым показывают, что положительное влияние в большинстве случаев, в зоне потенциального воздействия, оказывают объём оказанных санаторных услуг, объём издержек, дебиторская задолженность. Отрицательное влияние оказывает кредиторская задолженность. В ряде случаев наблюдается смешанное влияние факторов. В зоне потенциальной отдачи так же наблюдается смешанное влияние факторов, но в ряде случаев положительное влияние оказывают фондоотдача, чистый финансовый поток, оборачиваемость капитала, отрицательное – оборачиваемость запасов, издержки. Формируемая конкурентная среда в виде зон потенциального воздействия и зоны потенциальной отдачи обуславливает главное приоритетное направление развития – сохранение и упрочнение лидирующих позиций в ключевых сферах деятельности. Обеспечивает устойчивую положительную динамику основных финансово-экономических показателей и технологических индикаторов [8, с. 63-67].

**Вывод.** В условиях рыночных отношений принципиально меняется сущность финансового менеджмента санаторно-курортных учреждений как самостоятельно функционирующих хозяйственных субъектов.

Система экономической безопасности предприятий рекреационного комплекса представляет собой сложный механизм взаимодействия зон потенциального воздействия и зон потенциальной отдачи. Одним из определяющих требований к эффективному управлению финансовым потенциалом предприятия в условиях антикризисного развития, является не только необходимость технико-экономического обоснования эффективности управления ресурсами, но и обеспечение критериев и параметров экономической безопасности. А также определение мер по сохранению созданного финансового потенциала, прежде всего, поиска дополнительных источников ресурсного финансового обеспечения, способов завоевания прочных позиций в различных сегментах внутренних и внешних рынков конкурентоспособных услуг.

## Список литературы

1. Бикова В.Г. Фінансово-економічний потенціал підприємств загальнодержавного значення / В.Г. Бикова, Ю.М. Раснянский // Фінанси України . - 2005. - №6 . - С. 56-61.
2. Давыдова Л.В. Финансовая стратегия и подходы к определению потенциала предприятия / Л.В. Давыдова, Н.Н. Соколова // Финансы и кредит .-2005. - № 36 (204). - С.46-49.
3. Унковская Т. Е. Финансовое равновесие предприятия. / Унковская Т. Е. – К.: Генеза, 2005. – 328 с.
4. Друзин Р.В. Основы финансового анализа / Р.В. Друзин.- Симферополь.: Ареал, 2010. - 218 с.
5. Климчук С. В. Оценка эффективности использования денежных потоков / С. В. Климчук // Научные труды МАДИ (ГТУ) РГАУ-МСХА, ЛНАУ. – 2007. – Т.1. – С. 3-10.
6. Бригхем Ю. Финансовый менеджмент. / Ю. Бригхем, Л. Гапенски. -Спб.: Экономическая школа, 1999. -32с.

7. Друзин Р.В. Основы финансового анализа / Р.В. Друзин. - Симферополь.: Ареал, 2010. - 218 с.
8. Котиков К.В. Механизм реализации финансовой стратегии электроэнергетических компаний / К.В. Котиков // Финансы и кредит . - 2008.- №43 (331) .- С. 63-67.

*Н. Стахно*

#### **Оцінка зовнішніх і внутрішніх факторних впливів на фінансовий потенціал підприємств рекреаційного комплексу**

В статті визначена необхідність формування й ефективного використання фінансового потенціалу на рівні підприємств, що є базою для обґрунтування фінансової стратегії й тактики. Рівень економічної безпеки підприємства базується на тім, наскільки ефективно вдається запобігати погрози й усувати збиток від негативних впливів, для цієї мети необхідно оцінювати вплив факторів зовнішнього й внутрішнього впливу, які являють собою максимальну загрозу.

*N. Stahno*

#### **Estimation of the external and internal factor influences on financial potential of enterprises of recreation complex**

The necessity of forming and effective use of financial potential at the level of enterprises, which is a base for the ground of financial strategy and tactic, is certain in the article. The level of economic safety of economic safety is based on that, as far as it is effectively succeeded to prevent threats and remove damage from negative influences, for this purpose it is necessary to estimate influence of factors external and internal influences, being a maximal threat.

Получено 18.05.11

**УДК 330.322.001.33**

**А.Л. Флегантова, асп.**

*Полтавська державна аграрна академія*

## **Сучасні підходи до класифікації інвестицій**

У статті здійснено аналіз різних поглядів вітчизняних та зарубіжних вчених на класифікацію інвестицій та запропонована їх універсальна класифікація.

**інвестиції, види інвестицій, класифікація**

**Постановка проблеми.** Дослідження інвестиційної сфери економіки завжди перебувало в центрі уваги економічної думки. Це обумовлено тим, що процес інвестування є базовим елементом повсякденної господарської діяльності суб'єктів ринку та процесу економічного зростання держав світу.

На даному етапі розвитку економічної науки існує багато різних підходів до класифікації інвестицій. Тому для більш чіткого розуміння різниці між видами інвестицій доцільним є узагальнити всі підходи до класифікації інвестицій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Над питаннями класифікації інвестицій працювали такі вчені як В.І. Анін [9], Е.В. Бехтерева [1], И. А. Бланк [2], Е.В. Бондаренко [9], О.М. Діденко. [9], О.Ф. Іткін [9], Р.О. Костірко [4], Н.И. Лахметкина [3], Т.В. Майорова [5], М.В. Макарова [3], О.М. Панько [9], А.А. Пересада [6], Ю.Б. Пінчук. [9], Г.П. Подшиваленко [3], О.М. Скібіцький [7], О.О. Терещенко [8], В.Г. Федоренко [9], І.В. Чирик [10].

© А.Л. Флегантова, 2011

7. Друзин Р.В. Основы финансового анализа / Р.В. Друзин. - Симферополь.: Ареал, 2010. - 218 с.
8. Котиков К.В. Механизм реализации финансовой стратегии электроэнергетических компаний / К.В. Котиков // Финансы и кредит . - 2008.- №43 (331) .- С. 63-67.

*Н. Стахно*

#### **Оцінка зовнішніх і внутрішніх факторних впливів на фінансовий потенціал підприємств рекреаційного комплексу**

В статті визначена необхідність формування й ефективного використання фінансового потенціалу на рівні підприємств, що є базою для обґрунтування фінансової стратегії й тактики. Рівень економічної безпеки підприємства базується на тім, наскільки ефективно вдається запобігати погрози й усувати збиток від негативних впливів, для цієї мети необхідно оцінювати вплив факторів зовнішнього й внутрішнього впливу, які являють собою максимальну загрозу.

*N. Stahno*

#### **Estimation of the external and internal factor influences on financial potential of enterprises of recreation complex**

The necessity of forming and effective use of financial potential at the level of enterprises, which is a base for the ground of financial strategy and tactic, is certain in the article. The level of economic safety of economic safety is based on that, as far as it is effectively succeeded to prevent threats and remove damage from negative influences, for this purpose it is necessary to estimate influence of factors external and internal influences, being a maximal threat.

Получено 18.05.11

**УДК 330.322.001.33**

**А.Л. Флегантова, асп.**

*Полтавська державна аграрна академія*

## **Сучасні підходи до класифікації інвестицій**

У статті здійснено аналіз різних поглядів вітчизняних та зарубіжних вчених на класифікацію інвестицій та запропонована їх універсальна класифікація.

**інвестиції, види інвестицій, класифікація**

**Постановка проблеми.** Дослідження інвестиційної сфери економіки завжди перебувало в центрі уваги економічної думки. Це обумовлено тим, що процес інвестування є базовим елементом повсякденної господарської діяльності суб'єктів ринку та процесу економічного зростання держав світу.

На даному етапі розвитку економічної науки існує багато різних підходів до класифікації інвестицій. Тому для більш чіткого розуміння різниці між видами інвестицій доцільним є узагальнити всі підходи до класифікації інвестицій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Над питаннями класифікації інвестицій працювали такі вчені як В.І. Анін [9], Е.В. Бехтерева [1], И. А. Бланк [2], Е.В. Бондаренко [9], О.М. Діденко. [9], О.Ф. Іткін [9], Р.О. Костірко [4], Н.И. Лахметкина [3], Т.В. Майорова [5], М.В. Макарова [3], О.М. Панько [9], А.А. Пересада [6], Ю.Б. Пінчук. [9], Г.П. Подшиваленко [3], О.М. Скібіцький [7], О.О. Терещенко [8], В.Г. Федоренко [9], І.В. Чирик [10].

© А.Л. Флегантова, 2011

**Постановка завдання.** Завданням даної статті є узагальнення і систематизація існуючих підходів та розробка універсальної класифікації інвестицій.

**Виклад основного матеріалу.** За аналізом публікацій вітчизняних та зарубіжних вчених інвестиції розрізняються за напрямками, методами вкладання коштів та іншими ознаками. Аналіз існуючих підходів до класифікації інвестицій та їх систематизація наведена в таблиці 1.

Таблиця 1 - Класифікація інвестицій в різних дослідженнях

Класифікаційна ознака,	Вид інвестицій
За об'єктами (обсягами) вкладання капіталу, за об'єктами інвестиційної діяльності [1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10]	1) реальні (капіталоутворюючі) [3]; 2) фінансові.
За характером вкладень [1]. За характером набуття права власності [3]. За характером участі в інвестиційному процесі [2, 8, 9].	1) прямі; 2) непрямі.
За строками вкладання (освоєння, інвестування) [1, 5, 6, 7, 8, 9]. За періодом здійснення [1, 2, 3].	1) короткострокові; 2) середньострокові; 3) довгострокові; 4) безстрокові (безтермінові) [2].
За формою власності капіталу інвесторів та інвестиційних ресурсів [1, 3, 5, 9].	1) державні; 2) приватні; 3) іноземні; 4) спільні; 5) змішані [2]; 6) колективні [6].
За регіональною (територіальною) ознакою [1, 2, 3, 5, 6, 7]. За регіональними джерелами залучення капіталу [2]. За регіональною направленістю капіталу, що інвестується [2]. По відношенню до підприємства-інвестора [2].	1) внутрішні (вітчизняні інвестиції, інвестиції на внутрішньому ринку, внутрішні інвестиції); 2) зовнішні (іноземні інвестиції, інвестиції на міжнародному ринку, закордонні інвестиції, зарубіжні інвестиції).
За характером використання капіталу у виробничому процесі [1, 2]	1) первинні (нетто-інвестиції); 2) екстенсивні інвестиції; 3) реінвестиції; 4) інвестиції, направлені на оновлення обладнання; 5) інвестиції, направлені на модернізацію технологічного обладнання та технологічних процесів; 6) інвестиції, направлені на зміну програми випуску нової продукції; 7) диверсифікаційні інвестиції; 8) інвестиції, направлені на науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки, підготовку кадрів, охорону навколишнього природного середовища; 9) бруто-інвестиції; 10) дезінвестиції.

Продовження таблиці 1

За об'єктами вкладення [1].	1) матеріальні; 2) фінансові; 3) нематеріальні.
За впливом та контролем [1].	1) участь у капіталі підприємства без контролю (менше 20% акцій); 2) забезпечення суттєвого впливу (придбання від 20 до 30 % акцій); 3) забезпечення контролю (більше 50 % акцій); 4) забезпечення повного контролю (від 75 до 100 % акцій).
По відтворювальній направленості [2].	1) валові інвестиції; 2) реноваційні інвестиції; 3) чисті інвестиції.
За ступенем залежності від доходів [2].	1) виробничі інвестиції; 2) автономні інвестиції.
За сумісністю здійснення [2].	1) незалежні інвестиції; 2) взаємозалежні інвестиції; 3) взаємовиключні інвестиції.
За рівнем дохідності [2].	1) високодохідні інвестиції; 2) середньодохідні інвестиції; 3) низькодохідні інвестиції; 4) бездохідні інвестиції.
За рівнем інвестиційного ризику [2].	1) безризикові інвестиції; 2) низькоризикові інвестиції; 3) середньоризикові інвестиції; 4) високоризикові інвестиції.
За рівнем ліквідності [2].	1) високоліквідні інвестиції; 2) середньоліквідні інвестиції; 3) низьколіквідні інвестиції; 4) неліквідні інвестиції.
За галузевою направленістю [2].	інвестиції в розрізі галузей та сфер діяльності у відповідності до їх класифікатору
За розміром інвестицій [5].	1) великі; 2) традиційні; 3) дрібні.
За цілями інвестування [5].	1) спрямовані на скорочення витрат з метою одержання доходу від розширення діяльності; 2) з метою підвищення вартості бізнесу; 3) які сприяють виходу на нові ринки збуту; 4) спрямовані на диверсифікацію бізнесу; 5) які здійснюються з метою зниження ризику виробництва та збуту; 6) з метою одержання соціального чи екологічного ефекту; 7) досягнення науково-технічного ефекту;



Продовження таблиці 1

За сферами впровадження [5].	1) інвестиції в матеріальне виробництво; 2) інвестиції в соціальну сферу; 3) інвестиції пов'язані з реалізацією екологічних проектів; 4) науково-технічні інвестиції; 5) інвестиції в сферу культури і мистецтва.
Залежно від вибору інвестиційної стратегії [5].	1) пасивні; 2) активні.
З періодичністю вкладень [5].	1) ординарні; 2) неординарні.
За характером і періодичністю доходу [5].	1) регулярні; 2) нерегулярні; 3) ануїтетні; 4) консервативні; 5) венчурні;
За причинами, що зумовлюють необхідність інвестицій [5].	1) початкові; 2) інвестиції на відновлення наявної матеріально-технічної бази; 3) інвестиції пов'язані з нарощуванням обсягів господарської діяльності.
за характером участі у справах підприємства [5].	1) прями; 2) портфельні.
За характером взаємозв'язків [5].	1) незалежні інвестиції; 2) залежні; 3) альтернативні; 4) взаємовиключні; 5) комплементарні; 6) інвестиції, пов'язані між собою відносинами заміщення.

**Висновок.** Таким чином, у статті проаналізовано, узагальнено і систематизовано існуючі підходи до класифікації інвестицій, яких на сьогоднішній день існує досить багато у сучасних економічних публікаціях. Всі вони мають багато спільного, але є і принципово відмінні погляди на ознаки класифікації інвестицій. На основі узагальнення цих поглядів у статті була розроблена універсальна класифікація інвестицій.

## Список літератури

1. Бехтерева Е.В. Управление инвестициями. –М.: ГроссМедиа РОСБУХ, 2008.
2. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент: Учебный курс. – К. Эльга-Н Ника-Центр, 2001 – 448 с.
3. Инвестиции: учебное пособие / Г.П. Подшиваленко, Н.И. Лахметкина, М.В. Макарова [и др.]. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2006. - 200 с.
4. Костирко Р.О. Фінансовий аналіз: навч. посібник. – Х.: Фактор, 2007. – 784 с.
5. Майорова Т.В. Інвестиційна діяльність: підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 472 с.
6. Пересада А.А. Управління інвестиційним процесом. – К.: Лібра, 2002. – 472 с.
7. Скібіцький О.М. Інноваційний та інвестиційний менеджмент: навч. посіб. / О.М. Скібіцький – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 408 с.
8. Терещенко О.О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 554 с.

9. Федоренко В.Г., Діденко О.М., Бондаренко Є.В., Іткін О.Ф., Панько О.М., Анін В.І., Пінчук Ю.Б. Основи менеджменту. – Київ: Алерта, 2007. – 417 с.
10. Чирик Н.В. Економічна суть інвестицій: сучасні погляди та концепції. – Економіка. Фінанси. Право. – 2008. - №7. – С. 17 – 22.

*А. Флегантова*

#### **Современные подходы к классификации инвестиций**

В статье изложен анализ разных взглядов отечественных и зарубежных ученых на классификацию инвестиций и предложена их универсальная классификация.

*A. Flegantova*

#### **The Modern Approaches to Classifications of Investments**

The article has information about points of view of Ukrainian and foreign scientists on the different kinds of investments and the universal classification of investments has been offered.

Одержано 16.08.11

**УДК 336.146:364.446**

**Т.О. Мартинова**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Особенности финансирования освіти та охорони здоров'я в Україні і за кордоном**

В статті досліджено особливості фінансового забезпечення освіти і охорони здоров'я в Україні та в зарубіжних країнах. Визначено бюджетні видатки України на освіту і охорону здоров'я, а також проблеми цих галузей соціальної сфери. Розглянуто досвід фінансування освіти і охорони здоров'я в деяких розвинутих країнах світу. Внесено пропозиції щодо застосування закордонного досвіду фінансового забезпечення зазначених галузей в умовах обмеженості бюджетних ресурсів.

**державні витрати, освіта, охорона здоров'я, зарубіжний досвід, джерела фінансування, медичне страхування**

Важливе значення у соціально-економічному розвитку держави належить соціальній сфері, яка формує духовні цінності членів суспільства, сприяє зростанню продуктивності праці, впливає на ефективність виробництва та виступає рушійною силою економічного розвитку будь-якої держави.

Особливої уваги в період загострення світової економічної кризи потребують такі галузі соціальної сфери як освіта та охорона здоров'я. За роки незалежності України катастрофічно знизився середній рівень здоров'я нації, зросла кількість тяжких захворювань у працездатному віці, що призвело до зменшення чисельності населення. Разом з цим, посилюються процеси, які негативно впливають на інтелектуальний потенціал нації. Загальні показники рівня освіти населення свідчать про кризовий стан освіти й науки, що призвело до падіння престижу інтелектуальної праці, втрати набутих здібностей до інновацій. А саме останні забезпечують прогрес економіки. За цих обставин актуальною постає потреба пошуку шляхів удосконалення фінансового забезпечення цих галузей.

9. Федоренко В.Г., Діденко О.М., Бондаренко Є.В., Іткін О.Ф., Панько О.М., Анін В.І., Пінчук Ю.Б. Основи менеджменту. – Київ: Алерта, 2007. – 417 с.
10. Чирік Н.В. Економічна суть інвестицій: сучасні погляди та концепції. – Економіка. Фінанси. Право. – 2008. - №7. – С. 17 – 22.

*А. Флегантова*

#### **Современные подходы к классификации инвестиций**

В статье изложен анализ разных взглядов отечественных и зарубежных ученых на классификацию инвестиций и предложена их универсальная классификация.

*A. Flegantova*

#### **The Modern Approaches to Classifications of Investments**

The article has information about points of view of Ukrainian and foreign scientists on the different kinds of investments and the universal classification of investments has been offered.

Одержано 16.08.11

**УДК 336.146:364.446**

**Т.О. Мартинова**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Особенности финансирования освіти та охорони здоров'я в Україні і за кордоном**

В статті досліджено особливості фінансового забезпечення освіти і охорони здоров'я в Україні та в зарубіжних країнах. Визначено бюджетні видатки України на освіту і охорону здоров'я, а також проблеми цих галузей соціальної сфери. Розглянуто досвід фінансування освіти і охорони здоров'я в деяких розвинутих країнах світу. Внесено пропозиції щодо застосування закордонного досвіду фінансового забезпечення зазначених галузей в умовах обмеженості бюджетних ресурсів.

**державні витрати, освіта, охорона здоров'я, зарубіжний досвід, джерела фінансування, медичне страхування**

Важливе значення у соціально-економічному розвитку держави належить соціальній сфері, яка формує духовні цінності членів суспільства, сприяє зростанню продуктивності праці, впливає на ефективність виробництва та виступає рушійною силою економічного розвитку будь-якої держави.

Особливої уваги в період загострення світової економічної кризи потребують такі галузі соціальної сфери як освіта та охорона здоров'я. За роки незалежності України катастрофічно знизився середній рівень здоров'я нації, зросла кількість тяжких захворювань у працездатному віці, що призвело до зменшення чисельності населення. Разом з цим, посилюються процеси, які негативно впливають на інтелектуальний потенціал нації. Загальні показники рівня освіти населення свідчать про кризовий стан освіти й науки, що призвело до падіння престижу інтелектуальної праці, втрати набутих здібностей до інновацій. А саме останні забезпечують прогрес економіки. За цих обставин актуальною постає потреба пошуку шляхів удосконалення фінансового забезпечення цих галузей.

Теоретичні та практичні аспекти фінансового забезпечення освіти та охорони здоров'я досліджують багато вітчизняних вчених-економістів: Т. Боголіб, Є. Бойко, В. Загородній, І. Кичко, В. Лехан, Ц. Огонь, В. Рудень, А. Чухно та інші. Проте, потреба пошуку шляхів удосконалення діючих механізмів фінансового забезпечення зазначених галузей соціальної сфери залишається актуальною і потребує подальшого дослідження.

Метою даної статті є дослідження особливостей фінансування освіти та охорони здоров'я в Україні і за кордоном та розгляд можливостей використання зарубіжного досвіду в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України.

Останніми роками роль освіти постійно зростає, вона стає необхідною умовою добробуту як окремої людини, так і суспільства в цілому. Освіта є визначальним чинником соціальної стабільності суспільства, є однією з ознак економічної безпеки держави. Оскільки освіченість нації – це джерело її саморозвитку, яке запобігає процесам деградації суспільства. Високий освітній рівень є важливою умовою забезпечення сучасного виробництва кваліфікованими кадрами та визначає можливості розвитку науки і наукових виробництв, тобто створює підґрунтя науково-технічного прогресу. Реальне економічне зростання характеризується зростанням валового національного продукту. Величина останнього значною мірою залежить від багатьох чинників, зокрема, від продуктивності праці. А якість робочої сили залежить від здібностей людини до праці та від освітнього рівня. Таким чином, утворюється ланцюжок «освіта – наука – економіка». Перехід до ринкових відносин особливо вимагає постійного підвищення освітнього рівня кожного працівника. Саме завдяки постійному зростанню витрат на освіту розвинені країни зберігають за собою провідне місце у світовій економіці. А ті країни, що економлять на освіті, приречені на відставання в соціально-економічному розвитку.

В Україні структура державних витрат на освіту має наступний вигляд (табл. 1).

Таблиця 1 – Структура державних витрат на фінансування освіти в Україні за 2002 – 2010 роки, млн. грн. [розраховано автором за даними 1, с.56; 2, с. 83, 87; 3 с.78; 4]

Роки	Зведений бюджет	Видатки на одну особу, грн.	У тому числі:			
			Державний		місцеві	
			усього	% до зведеного	усього	% до зведеного
2002	12269,0	253,0	4989,3	40,7	7279,7	59,3
2003	14977,7	312,0	5735,7	38,3	9242,0	61,7
2004	18333,2	385,0	7200,0	39,3	11133,2	60,7
2005	26801,8	567,0	9932,8	37,1	16869,0	62,9
2006	33785,0	720,0	12122,1	35,9	21662,9	64,1
2007	44333,6	950,0	15149,7	34,2	29183,9	65,8
2008	60958,7	1315,0	21554,3	35,4	39404,4	64,6
2009	66749,8	1447,0	23925,1	35,8	42824,7	64,2
2010	79832,8	1740,0	28807,5	36,1	51025,3	63,9

З даних таблиці видно, що незважаючи на зростання витрат державного бюджету, провідне місце у фінансуванні освіти належить місцевим бюджетам, витрати яких також постійно збільшуються. І хоча витрати галузі в розрахунку на одну особу також щорічно зростають, проте їх все ж таки не вистачає для повного задоволення всіх потреб галузі.

В 2009 і 2010 роках на освіту в бюджеті України було передбачено відповідно 6,3 і 6,6% від валового внутрішнього продукту. Тоді як у Німеччині видатки на освіту складають 4,4% ВВП, в Японії - 3,4%, Іспанії - 4,4%, Італії - 4,3%, США - 5,5%, Франції і Великій Британії - 5,6%. Тобто державне фінансування освітньої діяльності в Україні

проводиться на рівні найбільш розвинених країн світу, а то й перевищує його. Але біда в тому, що цих грошей ледве вистачає на мізерну заробітну плату та комунальні видатки...[5]

Не менш важливою соціальною функцією держави є піклування про здоров'я нації. Оскільки відсутність чи обмеження доступу до якісного та своєчасного медичного обслуговування може призвести до гострого соціального напруження, погіршення демографічної ситуації, збільшення рівня смертності в суспільстві.

Загальні витрати (з усіх джерел фінансування) на охорону здоров'я в Україні у 2009 році склали близько 7% від валового внутрішнього продукту. Тоді як у Великобританії вони склали 9,3% ВВП, в Іспанії – 9,7%, у Німеччині – 11,3%, у Франції – 11,7%, у Швеції – 9,9%, в Японії – 8,3% [6].

Фінансування галузі охорони здоров'я в нашій країні є пріоритетним напрямком бюджетної сфери, але ці кошти не задовольняють мінімальних потреб галузі. Державне фінансування закладів охорони здоров'я характеризується останніми роками хронічною нестачею фінансових ресурсів, що вкрай ускладнює відновлення та розвиток галузі. Так бюджетні витрати на зазначену галузь мають наступну структуру (таблиця 2).

Таблиця 2 – Структура державних витрат на охорону здоров'я України за 2002 – 2010 роки, млн. грн. [розраховано автором за даними 1, с.56; 2, с. 83, 87; 3 с.78; 4]

Роки	Зведений бюджет	Видатки на одну особу, грн.	У тому числі:			
			Державний		місцеві	
			усього	% до зведеного	усього	% до зведеного
2002	7537,9	156,0	1582,3	21,0	5955,6	79,0
2003	9708,2	202,0	2351,8	24,2	7356,4	75,8
2004	12159,4	255,0	3447,8	28,4	8711,6	71,6
2005	15476,5	327,0	3508,1	22,7	11968,4	77,3
2006	19737,7	421,0	4099,7	20,8	15638,1	79,2
2007	26717,6	573,0	6321,0	23,7	20396,6	76,3
2008	33557,3	724,0	7365,5	21,9	26191,8	78,1
2009	36543,9	792,0	7530,5	20,6	29013,4	79,4
2010	44729,7	975,0	8759,0	19,6	35970,7	80,4

З наведених даних видно, що видатки на охорону здоров'я як з боку держави, так і місцевих бюджетів характеризуються постійним зростанням. Проте провідне місце у фінансуванні галузі належить органам місцевого самоврядування. Витрати галузі в розрахунку на одну особу також щорічно зростають, проте ці видатки є мізерними, враховуючи вартість медикаментів та медичного обслуговування.

Бюджетне фінансування освіти та охорони здоров'я в Україні здійснюється за допомогою кошторисного порядку фінансування, що обумовлює залишковий метод виділення фінансових ресурсів. Така ситуація породжує безліч проблем цих галузей: недостатнє матеріально-технічне забезпечення, низький рівень заробітної плати працівників галузей, що в кінцевому випадку впливає на низьку якість відповідних послуг. А мізерні доходи більшості частини населення обмежують доступ до приватного сектора цих послуг. З огляду на зазначене, заклади охорони здоров'я поряд із державним фінансуванням намагаються розвивати інші джерела фінансових надходжень: страхові та благодійні платежі, надходження від лікарняних кас, надання платних послуг. Але такі фінансові інструменти, як добровільне медичне страхування та лікарняні каси, істотного впливу на обсяги фінансування не мають. Переважає пряма оплата послуг населенням. Економічні труднощі останніх років посилюють процеси комерціалізації в державних навчальних закладах, де започатковано платне навчання для так званих контрактників. Обмеженість бюджетних джерел фінансування вищої

освіти, зміни ринкового попиту на окремі спеціальності, види освітніх послуг, напрями освіти зумовили виникнення в Україні численних приватних учбових закладів, основним джерелом фінансування яких є плата за навчання студентів.

Тому, з огляду на зазначені проблеми, доцільним має стати вивчення зарубіжного досвіду фінансування освіти та охорони здоров'я і визначення можливостей його застосування в сучасних умовах розвитку України.

Останніми роками в різних країнах світу спостерігається тенденція диверсифікації джерел фінансування освіти. В розвинутих країнах апробовані різні варіанти поєднання бюджетного фінансування з іншими формами, а саме: навчання за контрактом; залучення коштів інвесторів; фінансування наукових або інноваційних програм; залучення кредитів; гранти під наукові розробки; фінансування від міжнародних фінансових інститутів; кошти замовників (приватне підприємство); власні надходження вузів від дослідницької діяльності; добровільні внески.

Університети та коледжі Великобританії є основним науковим потенціалом цієї країни. Тут освіта і наука фінансується за рахунок державних ресурсів (бюджету), європейських програм, різних фондів, на замовлення промисловості та приватних фірм, а також ресурсів студентів. Практично всі державні університети та коледжі утримуються за рахунок урядових джерел та промисловості. Окрім цього, різні наукові, добродійні місцеві та міжнародні організації, а також окремі університети надають допомогу або винагороду особливо талановитим студентам.

Основна частина витрат на освіту Великобританії покривається за рахунок державної скарбниці через Міністерство освіти та Комітет з науки і технології. Кошти, що надаються Міністерством освіти, складаються з асигнувань через Раду фінансування вищої освіти Англії – 37% та локальні відділи освіти – 26%. Комітет з науки і технології фінансує близько 5% витрат. Інші джерела фінансування складають: дослідна робота – 6%, оренда та сфера обслуговування – 6%, внески добровільних організацій – 3%, різні прибутки – 13% [7, с.134].

За умов світової фінансової кризи фінансування освіти Англії уряд дещо зменшив. Але заощадження переважно робляться за рахунок капітальних видатків. В інших частинах Британії вища освіта є ділянкою повноважень місцевих автономних парламентів. Наприклад, у Північній Ірландії передбачено збільшити видатки на все, що стосується навчального процесу, але зменшити капітальні видатки (тобто на ремонт, обладнання і будову нових університетських приміщень). [8]

Особливістю фінансування освіти у Франції є те, що держава, окрім державних закладів освіти, частково фінансує і приватні, але тільки ті, з якими вона співпрацює на умовах контракту. Безкоштовну освіту надають університети, які є важливим, але не винятковим сегментом у системі французької освіти, тоді як вищі школи, що також займають велике місце в системі вищої освіти, практикують платне навчання. Дедалі все більша кількість французьких студентів вдаються до соціальних студентських кредитів. Особливостями даного виду кредиту є те, що він надається банками під 7-9% річних, що нижче від звичайного кредиту. І хоча надається цей кредит переважно молодим людям (18-28 років), проте обмежень за віковими даними не існує. Така гнучкість кредиту надає переваги дорослим, які бажають перекваліфікуватися або підвищити кваліфікацію. Зважаючи на те, що цей кредит надається представникам такої категорії населення, котра, як правило, не працює або не має постійного заробітку, тому банки вимагають відповідної запоруки. Суб'єктами такого поручництва можуть бути батьки, родичі або інші особи, які можуть надати банкові вагомий гарантії. І ще однією позитивною рисою цього кредиту є надто довгий, порівняно зі звичайним кредитом, термін повернення боргу (9-10 років) [7, с.132-133].

Також слід зазначити, що незважаючи на прояви світової фінансової кризи, реформи в сфері освіти Франції не стосуються питань обмеження фінансування. Йдеться про структурні перетворення системи управління навчальними та науково-дослідними центрами з метою надання їм більшої гнучкості та автономії у процесі їх функціонування [9].

Ще одним важливим моментом є розробка державою післяосвітніх програм, спрямованих на підтримку працевлаштування молоді («контракт солідарного працевлаштування», «робочі місця для молоді», «контракт первинного працевлаштування» і т.п.), які передбачають вигідні умови для підприємств, котрі надають молоді робочі місця. Тобто наразі пріоритетним є завдання взаємного наближення сфери університетської освіти до сфери бізнесу. Це — один із ключових аспектів реформ, які проводяться [9].

У Швеції фінансування всіх рівнів освіти здійснюється переважно за рахунок державних коштів, за винятком невеликої кількості приватних закладів. Уряд країни, регіональні та обласні органи місцевого самоврядування шляхом прямого виділення коштів, системи субсидування та надання фінансової допомоги студентам покривають більшість витрат на освіту у Швеції. Значна частина бюджету державних вищих навчальних закладів формується переважно за рахунок урядового фінансування. Іншими джерелами надходжень державних та приватних вищих навчальних закладів є плата за навчання, що утримується із студентів, продаж товарів та послуг, приватні пожертвування, цільові субсидії, внески різних фондів. Незначна частина коштів на освіту може надаватися різними установами, політичними організаціями, профспілками і головним чином спостерігається цільовий характер фінансування [7, с.136].

Особливе місце в системі вищої освіти Швеції відведено обов'язковому наданню урядом країни з державного бюджету фінансової допомоги всім студентам вищих освітніх закладів, які цього потребують. Така допомога надається у вигляді грантів та кредитів.

Останніми роками у країнах Європи місцева влада і бізнес укладають з університетами контракти на проведення досліджень, які повинні підвищити конкурентоспроможність місцевої економіки, а також на організацію програм з підвищення кваліфікації і перепідготовки працівників. Вищі школи охоче йдуть на надання такого роду послуг, оскільки це забезпечує їм отримання значних додаткових прибутків, гостро необхідних в умовах скорочення державної підтримки.

Співпраця між університетами і місцевими фірмами не тільки дає можливість студентам і аспірантам брати участь у контрактних дослідженнях, але і допомагає відроджувати місцеву економіку. Університети не можуть вирішити проблему безробіття, але можуть створити стимули і розробити ідеї нової продукції та нових послуг.

Не меншу увагу розвинені країни світу приділяють охороні здоров'я. Здорова нація забезпечує не тільки соціальну стабільність суспільства, але й виступає потужним стимулом економічного розвитку держави.

Державна система охорони здоров'я Іспанії фінансується за рахунок платників податків. Фінансові ресурси стягуються централізовано за допомогою спеціального податку і розподіляються регіонально на душу населення. З 1996 року зростає значення приватного медичного страхування. Так, до 60 % вартості медикаментів оплачується медичною страховкою, а 40% доплачують пацієнти. Медикаментозне лікування під час перебування на стаціонарному лікуванні в основному здійснюється без доплат пацієнта, особливо у разі виробничого травматизму, при лікуванні пенсіонерів та

інвалідів. При лікуванні хворих з хронічними захворюваннями проводиться доплата до 10%. Максимальна межа доплат щорічно коректується [10].

В Нідерландах існує три гілки медичного страхування: страхування ризику важких і хронічних захворювань (загальне страхування особливих витрат на лікування), страхування в державних лікарняних касах та приватних лікарняних касах.

В державних лікарняних кас застраховано 65 % всього населення країни. Внески в лікарняні каси проводяться як працівниками, так і роботодавцями. Рівень місячних внесків встановлюється законодавством. Один раз в рік є можливість переходу в іншу лікарняну касу, при цьому лікарняні каси зобов'язані приймати нових членів незважаючи на стан їх здоров'я. Місячні внески лікарняних кас ідентичні, хоча окремі каси стягують додаткові внески, які вони встановлюють на свій розсуд. Рівень цих внесків служить інструментом конкурентної боротьби за нових членів. Громадяни, що мають річний дохід понад 32000 євро зобов'язані страхуватися в приватних лікарняних касах. Сплачувані в приватних лікарняних касах внески частково йдуть на фінансування державних лікарняних кас [10].

Важливим джерелом фінансування системи охорони здоров'я у Франції є державне медичне страхування, яке охоплює до 80% населення, а решта частини населення включена в інші автономні системи страхування [10].

Конкуренції серед лікарняних кас Франції не існує, оскільки всі вони відносяться до єдиної Національної лікарняної каси, за винятком невеликих лікарняних кас автономних систем медичного страхування. Договірні відносини між лікарняними касами і ринком медичних послуг знаходяться під значним контролем з боку держави. Лікарняним касаам приписаний перелік обов'язкових медичних послуг, і вони не можуть вільно пропонувати медичні послуги на свій розсуд. Формально вважається, що лікарняні каси – самостійні організації, що існують на внески своїх клієнтів, але фактично вони знаходяться під контролем держави, оскільки вона визначає величину страхових внесків і встановлює річний бюджет. Для всіх груп працюючих діє єдиний рівень внесків. Для малозабезпечених державою встановлений мінімальний рівень внесків, а верхньої межі стягування внесків не існує.

Державна система охорони здоров'я Швеції фінансується за рахунок прибуткового та соціального податків. Витрати на послуги професійної реабілітації фінансуються в основному за рахунок роботодавців. Безпосереднє керівництво заходами медичної і професійної реабілітації здійснюють місцеві служби охорони здоров'я, страхові структури та роботодавці. Цим структурам відповідно до їх компетенції законодавчо приписано обов'язок своєчасної організації та фінансування медичних послуг. Близько 4% всіх витрат покриваються за рахунок доплат населення на лікарські засоби і консультації лікарів, а 3% витрат оплачуються приватними медичними страховками [10].

Отже, з вище наведеного можна зробити такі висновки. Пріоритетна роль у фінансуванні освіти та охорони здоров'я в Україні належить бюджетній системі. Проте, незважаючи на щорічне зростання бюджетних видатків на зазначені галузі, коштів все одно не вистачає для повного задоволення всіх потреб, що породжує безліч проблем. За цих обставин, доцільним стає дослідження зарубіжного досвіду фінансування зазначених галузей та визначення можливостей його застосування в сучасних умовах обмеженості бюджетних ресурсів. Так, на основі вивченого досвіду розвинених країн світу, пропонується застосування таких напрямків вдосконалення фінансового забезпечення освіти та охорони здоров'я. В сфері освіти пріоритетним має стати робота місцевої влади щодо співпраці освітніх закладів зі сферою бізнесу. Місцева влада має заохочувати бізнес до укладання контрактів з технікумами, коледжами, університетами щодо проведення досліджень по розробці нових видів продукції (послуг) та вдосконаленні вже існуючих; перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців; проходження студентами виробничої практики з подальшим працевлаштуванням молоді. Ці заходи повинні підвищити конкурентоспроможність місцевої економіки та вирішити проблему



безробіття молоді. В сфері охорони здоров'я обов'язковим має стати запровадження загальнообов'язкового державного медичного страхування, в якому пріоритетна роль по сплаті страхових платежів має належати роботодавцям. При цьому, заможні громадяни зобов'язані страхуватися тільки в приватних лікарняних касах, внески яких повинні частково йти на фінансування державних лікарняних кас. Зазначене сприятиме активній участі власників бізнесу, заможного населення у фінансуванні медичних програм, зменшуючи фінансовий тягар бюджету.

## Список літератури

1. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Осауленко О.Г. – К.: Консультант, 2008. – 571с.
2. Бюджетний моніторинг: Аналіз виконання бюджету за 2009 рік / [Щербина І.Ф., Рудик А.Ю., Зубенко В.В., Самчинська І.В.]. – К.: ІБСЕД, 2009. – 136 с. – (Проект «Зміцнення місцевої фінансової ініціативи», USAID).
3. Бюджетний моніторинг: Аналіз виконання бюджету за 2010 рік / [Щербина І. Ф., Рудик А. Ю., Зубенко В. В. та ін.]. – К.: ІБСЕД, 2011. – 142 с. – (Проект «Зміцнення місцевої фінансової ініціативи», USAID).
4. Дані Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/operativ/oper\\_new.html?lang=uk](http://ukrstat.gov.ua/control/uk/localfiles/display/operativ/oper_new.html?lang=uk)
5. Колапс української освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://osvita.ua/vnz/high\\_school/15318](http://osvita.ua/vnz/high_school/15318)
6. World Health organization [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.who.int/en/>
7. Боголіб Т.М. Фінансування освіти за кордоном / Т.М. Боголіб // Фінанси України. – 2005. - №8. – С.132-139.
8. Англійським університетам скорочують фінансування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.radiosvoboda.org/content/article/1946696.html>
9. Жак Фор: «Я дуже хотів би сказати, що корупції в системі вищої освіти Франції немає» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dt.ua/articles/57380>
10. Юнусов Ф., Гайгер Г., Микус Э. Организация медико-социальной реабилитации за рубежом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.narcom.ru/publ/info/807>

*Т. Мартынова*

### **Особенности финансирования образования и здравоохранения в Украине и за рубежом**

В статье исследованы особенности финансового обеспечения образования и здравоохранения в Украине и в зарубежных странах. Определены бюджетные расходы Украины на образование и здравоохранение, а также проблемы этих отраслей социальной сферы. Рассмотрен опыт финансирования образования и здравоохранения в некоторых развитых странах мира. Внесены предложения по применению зарубежного опыта финансового обеспечения указанных отраслей в условиях ограниченности бюджетных ресурсов.

*T. Martenova*

### **Features of financing education and health in Ukraine and abroad**

The features of financial support for education and health care in Ukraine and abroad are investigated in the article. Determined by budget expenditures in Ukraine for education and health, as well as problems of these sectors of social sphere. Considers the experience of financing education and health in some developed countries. Made proposals for the application of foreign experience of financial security in these sectors with limited budgetary resources.

Одержано 23.09.11

УДК 658.1

**С.П. Ніколаєва, викл.**

*Кіровоградський кібернетико-технічний коледж*

## Сутність, прийоми та методи аналізу фінансового стану підприємств

У статті описано сутність, зміст, мету і завдання фінансового аналізу. Особлива увага приділена узагальненню прийомів та методів аналізу фінансового стану підприємств. Представлено характеристики основних моделей, які застосовуються в процесі аналізу фінансового стану підприємства.

**аналіз, фінансовий стан підприємства, прийоми і методи аналізу, користувачі, моделі аналізу**

У галузі фінансово-економічної діяльності значно зростає роль своєчасного та якісного аналізу фінансового стану підприємств, оцінки їх ліквідності, платоспроможності і фінансової стійкості та пошуку шляхів підвищення і зміцнення фінансової стабільності.

Фінансовий аналіз у ринковій економіці є однією з найважливіших функцій управління. Він дозволяє визначити конкурентоспроможність суб'єкта господарювання в ринковій економіці, тобто його фінансову стабільність, платоспроможність і кредитоспроможність; характеризує ступінь використання фінансових ресурсів і капіталу, виконання зобов'язань перед державою, власниками, персоналом й іншими господарюючими суб'єктами. Фінансовий аналіз являє собою глибоке, науково обгрунтоване дослідження економічних відносин і рух ресурсів у єдиному виробничо-торговельному процесі.

Дана проблема досить широко розроблена у вітчизняній і закордонній літературі. Велика увага питанням фінансової стабільності підприємства приділена в роботах Барнгольца С.Б., Баканова М.І., Безруких П.С., Гаврилової В.А., Герчикової І.Н., Зуділіна О.П., Єфімової О.В., Ковальова В.В., Сайфуліна Р.С., Шеремета А.Д. Проблематичні дослідження в галузі аналізу фінансового стану здійснювали українські вчені Андрущак Є.М., Балик І.М., Біленька Н.Б., Верига Ю.А., Литвин Б.М., Мних Є.В., Фаріон І.Д., Шкарабан С.І., Яремчук І.Г. та інші. Серед вітчизняних економістів, що займаються проблемою фінансової стабільності підприємства, можна назвати Г.Г. Кирейцева, С. Терещенко, О.М. Бандурка.

Про постійний інтерес до піднятої проблеми дослідження, свідчий і той факт, що останнім часом доволі значна кількість наукових дисертації була присвячена саме цій тематиці, зокрема це роботи [4, 5, 6, 15, 20]. Проте, незважаючи на значний науковий доробок вітчизняних та зарубіжних вчених і практиків з даної теми, ряд важливих проблем організації та методики аналізу фінансового стану підприємств вимагають подальших досліджень, глибокого вивчення і формування нових підходів та напрямів покращення.

Метою даної статті є обробка та узагальнення існуючих прийомів, методів, видів та методик аналізу фінансового стану підприємств та виявлення напрямків їх удосконалення.

Сьогодні будь-яке підприємство в тій чи іншій мірі постійно має потребу в додаткових джерелах фінансування. Необхідно знайти їх на ринку капіталів,

залучаючи потенційних інвесторів і кредиторів шляхом об'єктивного інформування їх про свою фінансово-господарську діяльність. Вирішити ці й багато інших питань дозволяє методика фінансового аналізу, що полягає в оцінці тенденцій розвитку фінансового стану й прибутковості підприємства, кредитних взаємин, ефективності використання капіталу, фінансовій гнучкості й стабільності; здійсненні аналітичної діагностики можливого банкрутства; виробленні заходів стабілізації фінансового стану.

Фінансовий аналіз є одним з методів спостереження й пристосування до мінливих умов ринку. Тому об'єктивна оцінка фінансового стану підприємств за виникнення різноманітних форм власності, набуває особливого значення, оскільки жодний власник не повинен нехтувати потенційними можливостями збільшення прибутку (доходу) фірми [7, с. 102].

Систематичний аналіз фінансового стану підприємства, його ліквідності та фінансової стійкості необхідний ще й тому, що дохідність будь-якого підприємства, розмір його прибутку багато в чому залежить від його платоспроможності. Ураховують фінансовий стан підприємства і банки, розглядаючи режим його кредитування та диференціацію відсоткових ставок. Фінансова діяльність підприємства має бути спрямована на забезпечення систематичного надходження й ефективного використання фінансових ресурсів, дотримання розрахункової дисципліни, досягнення раціонального співвідношення власних і залучених коштів, фінансової стійкості з метою ефективного функціонування підприємства. Саме цим зумовлюється необхідність і практична значущість систематичної оцінки фінансового стану підприємства, якій належить суттєва роль у забезпеченні його стабільного фінансового стану.

Розвиток ринкових відносин в Україні сприяв трансформації бухгалтерського обліку, його поділу на фінансовий облік та управлінський облік. Нова економічна політика, нові суб'єкти господарської діяльності, новий горизонтальний зв'язок господарських відносин між ними, нові користувачі фінансової звітності сприяли відтворенню такого елемента аналітичної роботи, як фінансовий аналіз.

Оскільки елементи аналітичної функції притаманні будь-якій господарській діяльності, то зміст фінансового аналізу можна визначити такими складовими:

10. *функція управління*, завдяки чому визначається конкурентоспроможність суб'єкта господарювання. (Згадаємо при цьому, що під суб'єктом господарювання – розуміють підприємства, організації, банківські установи, страхові компанії, аудиторські організації та інші суб'єкти господарювання, що є юридичними особами);

11. *інформаційна система*, що виконує функції нагромадження, трансформації та використання інформації фінансового характеру з метою забезпечення життєдіяльності підприємства. В системі інформаційного забезпечення особливе значення мають дані фінансової звітності. Звітність є основним засобом комунікації, що забезпечує достовірну інформацію про фінансовий стан підприємства. Основні якісні характеристики до інформації у фінансових звітах дано у Міжнародних стандартах фінансової звітності (МСФЗ) та в Законі України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» [9];

12. *метод дослідження*, а саме метод оцінювання та прогнозування фінансового стану підприємства на підставі його фінансової звітності.

Фінансовий стан підприємства розглядається як сукупність показників, що характеризують наявність, розміщення та використання фінансових ресурсів підприємства.

Сучасний фінансовий аналіз має свої особливості, пов'язані з переходом української економіки до ринкових відносин, із впровадженням П(С)БО, що

ґрунтуються на МСФЗ, із входженням України до європейського економічного співтовариства, із зростаючим впливом зовнішнього середовища на внутрішню економіку.

Як відомо, предметом економічного аналізу є господарські процеси підприємств, об'єднань, фінансові результати їх діяльності, які формуються під дією об'єктивних факторів і отримують відображення через систему економічної інформації. Об'єктом фінансового аналізу підприємства є фінансові ресурси підприємства, їх формування та використання [2, с. 24].

Будь-якому підприємству для успішного існування необхідні певні ресурси. До ресурсів підприємства належать: фінансові ресурси (грошові кошти); грошові нагромадження і доходи, які створюються в процесі розподілу і перерозподілу валового національного продукту і національного доходу й зосереджуються у відповідних фондах для забезпечення безперервності розширеного відтворення та задоволення інших суспільних потреб; трудові ресурси; матеріальні ресурси (засоби та предмети праці); нематеріальні ресурси; природні ресурси; інформаційні ресурси тощо.

Головна роль належить фінансовим ресурсам, оскільки це єдиний вид ресурсів, який трансформується безпосередньо і з мінімальним лагом у будь-який інший вид ресурсів. Фінансові ресурси – це кошти, які є в розпорядженні підприємства. Тому ефективність управління саме фінансовими ресурсами являтиметься оптимізацією ресурсного потенціалу підприємства. Кількість, склад, структура фінансових ресурсів визначаються галузевою протилежністю, організаційно-правовою формою, обсягом виробництва, його ефективністю тощо.

Основними завданнями фінансового аналізу є:

- загальне оцінювання фінансового стану підприємства (фінансова стійкість, платоспроможність, ліквідність, рентабельність, грошові потоки, ефективність використання капіталу, забезпечення підприємства фінансовими ресурсами, кредитоспроможність підприємства, ліверидж, оцінювання позицій підприємства на фінансову ринку та кількісне оцінювання його конкурентоспроможності);
- виявлення змін у фінансовому стані в просторі і часі, виявлення основних факторів, що спричинили зміни у фінансовому стані;
- прогноз основних тенденцій у фінансовому стані.

Перехід України до ринкової економіки виявив, що якісно змінилися зв'язки між суб'єктами господарської діяльності та вимоги до бухгалтерської звітності, з'явилися нові користувачі фінансово-економічної інформації (зовнішні і внутрішні).

Зовнішні користувачі інформації залежно від фінансової зацікавленості поділяються на користувачів:

- з прямою фінансовою зацікавленістю: дійсні інвестори, потенційні інвестори, кредитуючі банки;
- з побічною фінансовою зацікавленістю: податкові органи, банки що їх обслуговують, страхові компанії, замовники, профспілки;
- без фінансової зацікавленості: органи статистики, арбітраж, аудиторські фірми.

Внутрішніми користувачами інформації є управлінський персонал підприємства.

Виходячи з вище наведеного, впливає необхідність у виокремленні зовнішнього і внутрішнього фінансового аналізу.

Зовнішній фінансовий аналіз розкриває зміст фінансових показників у їх зв'язку з виробництвом, спираючись на періодичну публічну (регламентовану державою)

звітність підприємства. Основною його метою є оцінювання та економічна діагностика фінансового стану підприємства за даними фінансової звітності.

Внутрішній фінансовий аналіз використовує всі існуючі джерела інформації. Основна його мета – визначення фінансового стану підприємства, оцінка ефективності використання необігових та обігових активів, власних та позичених коштів, виявлення фінансової структури тощо. Основне призначення результатів цього аналізу – прийняти правильні управлінські рішення, спланувати фінансовий стан підприємства, що забезпечує планомірне надходження грошових коштів, отримати максимально можливий прибуток, уникнути ризику банкрутства тощо [8, с. 79].

Тобто, фінансовий аналіз є методом оцінки та прогнозування процесів мобілізації та використання фінансових ресурсів.

Фінансовий аналіз на підприємстві здійснюється за такими напрямками: аналіз фінансового стану; аналіз фінансових результатів діяльності; аналіз ефективності фінансово-господарської діяльності.

Фінансовий стан підприємства – це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів.

Задовільний фінансовий стан підприємства означає його стійку платоспроможність, достатню забезпеченість власними оборотними засобами та ефективне їх використання з господарською доцільністю, чітку організацію розрахунків, наявність стабільної фінансової бази.

Незадовільний фінансовий стан підприємства характеризується неефективним розміщенням засобів їх незадовільною платіжною готовністю, простроченою заборгованістю перед бюджетом, постачальниками і банком, нестабільною базою в зв'язку з несприятливими тенденціями у виробництві, неправильно вибраною стратегією розвитку тощо.

Об'єктивний аналіз фінансового стану дає змогу своєчасно оцінити рівень забезпеченості виробничої, комерційної та інших видів діяльності підприємства фінансовими ресурсами, задіяти важелі їх доцільного та ефективного розміщення і використання.

Фінансовий стан підприємства необхідно аналізувати з позицій короткострокової, і довгострокової перспектив, тому що критерії його оцінки можуть бути різноманітні, стан фінансів підприємства характеризується розміщенням його засобів і джерела їх формування, аналіз фінансового стану проводиться з метою встановлення, наскільки ефективно використовуються фінансові ресурси, що знаходяться в розпорядженні підприємства. Фінансову ефективність роботи підприємства відбивають: заможність власними оборотними коштами і їхня цілість, стан нормованих запасів товарно-матеріальних цінностей, стан і динаміка дебіторської і кредиторської заборгованості, оборотність оборотних коштів, матеріальне забезпечення банківських кредитів, платоспроможність [11, с. 89].

Стійке фінансове положення підприємства залежить насамперед від поліпшення таких якісних показників, як – продуктивність праці, рентабельність виробництва, фондвіддача, а також виконання плану по прибутку. Раціональному розміщенню засобів підприємства сприяє правильна організація матеріально-технічного забезпечення виробництва, оперативна діяльність по прискоренню грошового обігу. Тому аналіз фінансового стану проводиться на завершальній стадії аналізу фінансово-господарської діяльності. У той же час фінансові ускладнення підприємства,

відсутність коштів для своєчасних розрахунків можуть вплинути на стабільність постачань, порушити ритм матеріально-технічного постачання. У зв'язку з цим аналіз фінансового стану підприємства й аналіз інших сторін його діяльності повинні взаємно доповнювати один одного.

Задачами аналізу є загальна оцінка фінансового стану, перевірка витрат засобів по цільовому призначенню, виявлення причин фінансових ускладнень, можливостей поліпшення використання фінансових ресурсів, прискорення обороту засобів і зміцнення фінансового положення [10, с. 31].

Отже, до основних завдань аналізу фінансового стану належить: дослідження рентабельності та фінансової стійкості підприємства; дослідження ефективності використання майна (капіталу) підприємства, забезпечення підприємства власними оборотними коштами; об'єктивна оцінка динаміки та стану ліквідності, платоспроможності та фінансової стабільності підприємства; оцінка становища суб'єкта господарювання на фінансовому ринку та кількісна оцінка його конкурентоспроможності; визначення ефективності використання фінансових ресурсів.

Вимірювання причинно-наслідкових взаємозв'язків у фінансовому аналізі, оцінювання результатів впливу різних факторів на підсумкові показники, первинне оброблення вихідної інформації здійснюють за допомогою спеціальних способів, методів і технічних прийомів. Вони є найважливішими елементами методики у фінансовому аналізі.

Традиційна практика аналізу фінансового стану підприємства опрацювала певні прийоми та методи його здійснення. Проте, й досі немає уніфікованої класифікації прийомів і методів економічного аналізу взагалі та фінансового аналізу зокрема. Найчастіше використовують класифікації, де відокремлюються неформалізовані та формалізовані методи аналізу.

Методи фінансового аналізу – це комплекс науково-методичних інструментів та принципів дослідження фінансового стану підприємства. В економічній теорії та практиці існують різні класифікації методів економічного аналізу взагалі та фінансового аналізу зокрема. Перший рівень класифікації відокремлює неформалізовані та формалізовані методи аналізу [11, с. 17].

Неформалізовані методи аналізу ґрунтуються на описуванні аналітичних процедур на логічному рівні, а не в жорстких аналітичних взаємозв'язках та залежностях. До неформалізованих належать такі методи: експертних оцінок і сценаріїв; теорії катастроф (програми вивчення та прогнозування нестійких економічних систем); деталізації (за часом, місцем дії, центром відповідальності); психологічні; морфологічні; порівняльні; побудови системи показників; побудови системи аналітичних таблиць. Ці методи характеризуються певним суб'єктивізмом, оскільки в них велике значення мають інтуїція, досвід та знання аналітика.

Формалізовані методи аналізу побудовані на жорстко формалізованих аналітичних залежностях між показниками. Формалізовані методи залежно від використання математичного апарату поділяють на кілька підвидів:

- традиційні методи - за їх допомогою здійснюється первісне аналітичне оброблення інформації: групування; порівняння; відносні, середні, модальні та медіанні показники; графічні;

- методи детермінованого факторного аналізу використовуються, коли існує функціональна залежність між показниками: елімінування (ланцюгових підстановок, абсолютних різниць тощо); інтегральні; логарифмічні; пропорційного поділу; балансові; індекси; ряди динаміки; простих та складних відсотків (нарощування, компаундинг); дисконтування;

- методи ймовірнісного факторного аналізу - використовуються для вивчення зв'язку, коли існує імовірнісна залежність між показниками: дисперсійний аналіз; кореляційний аналіз; теорія графів; теорія масового обслуговування.

Характеристика основних методів представлена в табл. 1.

Таблиця 1 – Характеристика основних методів фінансового аналізу

Назва методу	Характеристика
Балансовий	Визначення одного показника через інші
Групування	При аналізі економічних явищ для вивчення структури, типів, взаємозв'язку
Відносних величин	Для порівняння
Середніх величин	Для узагальнення інформації
Медіанних, модальних величин	Для визначення типових показників
Елімінування, інтегральний, логарифмічний, пропорційного ділення	Для виявлення кількісного впливу зміни факторів на зміну результативного показника
Індексний	Для виявлення динаміки різних показників в просторі й часі
Рядів динаміки	Для визначення показників розвитку
Нарощування, дисконтування	Для визначення вартості грошей за часом
Дисперсійний аналіз	Для визначення зв'язку між показниками, кількісного оцінювання параметрів ризику
Кореляційний аналіз	Для визначення залежності між показниками в малому та середньому і лише в масі
Регресійний аналіз	Для відображення взаємозалежності між факторами
Коваріаційний аналіз	Для визначення залежності, середньої від якісної, кількісних факторів
Методи оптимізації	Для знаходження оптимального рішення за певним критерієм
Теорія ігор	Для знаходження оптимальної стратегії в ситуації ігрового характеру
Теорія масового обслуговування	Для побудови оптимального розкладу і чергування
Теорія графів	Метод програмно-цільового планування

Отже, у процесі фінансового аналізу широко застосовується традиційні методи економічної статистики (середніх та відносних величин, групування, графічний, індексний, елементарні методи обробки рядів динаміки), а також математико-статистичні методи (кореляційний аналіз, дисперсійний аналіз, факторний аналіз, метод головних компонентів та інші) [18, с. 12].

Можна назвати шість основних прийомів аналізу:

- ✓ горизонтальний (часовий) – порівняння кожної позиції звітності з попереднім періодом;
- ✓ вертикальний (структурний) аналіз – визначення структури фінансових показників з оцінкою впливу різних факторів на кінцевий результат;
- ✓ трендовий аналіз – порівняння кожної позиції звітності з рядом попередніх періодів та визначення тренду, тобто основної тенденції динаміки показників, очищеної від впливу індивідуальних особливостей окремих періодів (за допомогою тренду здійснюється екстраполяція найважливіших фінансових показників на перспективний період, тобто перспективний прогнозний аналіз фінансового стану);

✓ аналіз відносних показників (коефіцієнтів) – розрахунок відношень між окремими позиціями звіту або позиціями різних форм звітності, визначення взаємозв'язків;

✓ порівняльний аналіз – внутрішньогосподарський аналіз зведених показників звітності за окремими показниками самого підприємства та його дочірніх підприємств (філій), а також міжгосподарський аналіз показників даної фірми порівняно з показниками конкурентів або із середньо галузевими та середніми показниками;

✓ факторний аналіз – визначення впливу окремих факторів (причин) на результативний показник детермінованих (розділених у часі) або стохастичних (що не мають певного порядку) прийомів дослідження. При цьому факторний аналіз може бути як (власне аналіз), коли результативний показник розділяють на окремі складові, так і зворотним (синтез), коли його окремі елементи з'єднують у загальний результативний показник.

Використання видів, прийомів та методів аналізу для конкретних цілей вивчення фінансового стану підприємства в сукупності становить методологію аналізу [5].

Фінансовий аналіз здійснюється за допомогою різних моделей, які дають змогу структурувати та ідентифікувати взаємозв'язки між основними показниками. Існують три основні типи показників, які застосовуються в процесі фінансового стану підприємства: дескриптивні, предикативні та нормовані економіко-математичні моделі.

Дескриптивні моделі є основними. До них належать: побудова системи звітних балансів; подання фінансової звітності у різних аналітичних розрізах; вертикальний та горизонтальний аналіз звітності; система аналітичних коефіцієнтів; аналітичні записки до звітності. Дескриптивні моделі засновані на використанні інформації з бухгалтерської звітності [14, с. 54].

Предикативні моделі – це моделі передбачувального, прогностичного характеру. Вони використовуються для прогнозування доходів та прибутків підприємства, його майбутнього фінансового стану. Найбільш поширені з них: розрахунки точки критичного обсягу продажу, побудова прогностичних фінансових звітів, моделі динамічного аналізу (жорстко детерміновані факторні та регресивні моделі).

Нормативні моделі – це моделі, які уважливлюють порівняння фактичних результатів діяльності підприємства із нормативними (розрахованими на підставі нормативу). Ці моделі використовуються у внутрішньому фінансовому аналізі. Їхня суть полягає у встановленні нормативів на кожну статтю витрат стосовно технологічних процесів, видів виробів та розгляді і з'ясуванні причин відхилень фактичних даних від цих нормативів.

Фінансовий аналіз значною мірою базується на застосуванні жорстко детермінованих факторних моделей.

Таким чином, у ході аналізу фінансового стану підприємства можуть використовуватися найрізноманітніші прийоми, методи та моделі аналізу. Їх кількість та широта застосування залежить від конкретних цілей аналізу та визначаються його завданнями в кожному окремому випадку. Саме удосконаленню методики, методів, прийомів та способів аналізу фінансового стану підприємств різних галузей національної економіки і будуть присвячені подальші наші дослідження.

## Список літератури

1. Білик М.Д., Павловська О.В., Притуляк Н.М., Невмержицька Н.Ю. Фінансовий аналіз: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 592с.
2. Бочаров В.В. Финансовый анализ. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. – 240с.



3. Брігхем С. Ф. Основи фінансового менеджменту: Підруч.: Пер. з англ. — К.: Молодь, 2009. — 1000 с.
4. Верланов О.Ю. Оцінка фінансового стану підприємств із виробництва машин і устаткування: питання методології та методики: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» [Електронний ресурс] / О.Ю. Верланов; Одес. держ. екон. ун-т. - О., 2008. - 20 с.
5. Вовк В.М. Методика та організація аналізу формування і використання фінансових ресурсів підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» [Електронний ресурс] / В.М. Вовк; Терноп. акад. нар. госп-ва. - Т., 2004. - 20 с.
6. Головка І.В. Економічний аналіз фінансового стану підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» [Електронний ресурс] / І.В. Головка; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. - К., 2009. - 20 с.
7. Дєєва Н.М., Дедіков О.І. Фінансовий аналіз: Навч. Посіб. – К: ЦУЛ, 2007. – 328с.
8. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства: Навч. посіб. – К.: ЦНЛ, 2005. – 400с.
9. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996 – XIV (зі змінами та доповненнями)
10. Ковалев В.В. Фінансовий аналіз: Управління капіталом, вибір інвестицій, аналіз звітності. -М.: фінанси і статистика, 2006. - 429с.
11. Ковалев В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры. - М.: Финансы и статистика, 2001. – 560с.
12. Коробов М. Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємства: Навч. посіб. — 3-вид.,перероб. і доп. - К.: Т-во Знання, 2002. – 294с.
13. Мец В.О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2009. - 132с.
14. Мних С.В. Аналіз фінансового стану і фінансових результатів діяльності підприємств: Навч. посібник. - К.: НМК ВО, 2008. – 472с.
15. Ніпіаліді О.Ю. Аналіз фінансового стану підприємства та шляхи його поліпшення в умовах ринкових відносин (на прикладі хлібоприймальних підприємств Тернопільської області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» [Електронний ресурс] / О.Ю. Ніпіаліді; Терноп. акад. нар. госп-ва. - Т., 2002. - 20 с.
16. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: Навчальний посібник. - 2 – ге вид., випр. і доповн. – К.: Знання, 2005.-662 с.
17. Старостенко Г.Г., Мірко Н.В. Фінансовий аналіз: Навч.посіб. – ЦНЛ, 2006. - 224с.
18. Шермет О.О. Фінансовий аналіз: Навч.посіб. – К.: Кондор, 2005. – 196с.
19. Шморгун Н.П. Фінансовий аналіз: Навч. посібник / Н.П. Шморгун, І.В. Головка. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 528 с.
20. Шульженко Л.С. Удосконалення аналізу фінансового стану фармацевтичних установ: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» [Електронний ресурс] / Л.С. Шульженко; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. - Луганськ, 2005. - 20 с.

*С. Николаева*

#### **Сущность, приемы и методы анализа финансового состояния предприятий**

В статье описаны сущность, содержание, цели и задачи финансового анализа. Особое внимание уделено обобщению приемов и методов анализа финансового состояния предприятий. Представлена характеристика основных моделей, которые применяются в процессе анализа финансового состояния предприятия.

*S. Nikolaeva*

#### **The essence, techniques and methods of analysis of the financial condition of the enterprises**

The article describes the essence, content, goals and objectives of financial analysis. Special attention is paid to the synthesis techniques and methods of analysis of the financial state of enterprises. The characteristic of the basic models, which are used in the process of analysis of the financial condition of the enterprise.

Одержано 22.09.11

УДК 631.95

**Н.М. Дяченко, ст. викл.**

*Кіровоградський інститут регіонального управління та економіки*

## Проблеми формування облікової політики в сільськогосподарських підприємствах

У статті сформовано основні складові облікової політики сільськогосподарських підприємств, визначено фактори, що впливають на її вибір і обґрунтування.

**облікова політика, форма бухгалтерського обліку, методи оцінки активів та зобов'язань, графік документообігу, перелік облікових реєстрів**

Постановка проблеми. Управління будь-якого підприємства здійснюється на базі інформації, що збирається з різних джерел. Неможливо прийняти адекватні рішення коли інформація надходить невчасно або вона неповна чи недоцільна. З іншого боку, надмірні потоки інформації, не сприяють ефективному управлінню, тому для прийняття рішень необхідна лише суттєва інформація якої буде достатньо для їх обґрунтування. Однак, інформація є специфічним ресурсом, використання якого передбачає дотримання ряду принципів, основними з яких є послідовність, доцільність, своєчасність, суттєвість, достатність і повнота.

Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», облікова політика – це сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання і подання фінансової звітності.

Від уміло сформованої облікової політики багато в чому залежать ефективність керування господарською діяльністю підприємства й стратегія його розвитку на тривалу перспективу. Адже, облікова політика визначає ідеологію економіки підприємства на тривалий період, сприяє посиленню обліково-аналітичних функцій у керуванні підприємством, дозволяє оперативно реагувати на зміни, що відбуваються у виробничому процесі, ефективно пристосовувати виробничу систему до умов зовнішнього середовища.

На сьогоднішній день все частіше спостерігається формальний підхід до формування облікової політики в сільськогосподарських підприємствах. Значні зміни у формах власності, організаційних формах підприємства, ринковій інфраструктурі, суттєвим чином вплинули на форми, види й методи планування, управління, аналізу, а система обліку, в основному, зберегла стару ідеологію і організацію. Тому, дослідження формуванні облікової політики є досить нагальними, що обумовлює і актуальність обраної теми дослідження. На таку ситуацію впливають як відсутність достатнього практичного досвіду керування в ринкових умовах, так і недостатнє законодавче врегулювання цього питання, а також недостатнє вивчення з боку науковців цієї проблеми.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням і вивченням цієї теми займалися такі вчені як: Амбросов В., Бутинець Ф., Дерев'яноко С., Жук В., Загородний А., Лень В., Маренич Т., Михайлов М., Онишко Д., Партин Г., Поливана Л., Сук Л. та Ямборко Г.

У дослідженнях і публікаціях недостатньо повно розкриваються складові облікової політики як ефективної системи зв'язку організаційно-технологічних елементів

висвітлюється практичне застосування та впровадження складових облікової політики в конкретних підприємствах, вплив її на поліпшення економічного стану господарювання.

Метою статті є надання інформації щодо основних аспектів формування і застосування облікової політики сільськогосподарських підприємств та визначення основних напрямків покращення методології її формування.

Основний матеріал. На сучасному етапі досить актуальною є проблема розуміння ролі формування та реалізації облікової політики підприємства його власниками, керівниками, спеціалістами середньої ланки управління. Разом з тим, фахівцям з бухгалтерського обліку необхідно надавати інформацію як внутрішнім так і зовнішнім користувачам у певному форматі. Тому формат підготовки та подання інформації повинен бути закріплений у розпорядчому документі про формування облікової політики. За наявності документально оформленої облікової політики підприємства, його керівники, управлінці, а також контролюючі органи знатимуть можливості облікової системи підприємства та організаційні і методичні підходи до її формування.

Загальні правила організації та методики бухгалтерського обліку визначаються законодавством та положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку в Україні. Разом з тим, нормативами передбачені альтернативні, організаційні та методичні, підходи до ведення бухгалтерського обліку. Кожне підприємство має прийняти правила, методи та процедури які надаватимуть найбільш об'єктивну, корисну та своєчасну інформацію про його діяльність, з метою внутрішнього використання та публічного представлення.

При формуванні облікової політики на підприємстві необхідно дотримуватись норм національного законодавства та вимог П(С)БО і інших нормативних документів щодо регулювання бухгалтерського обліку та сприяти формуванню якісної інформаційної бази обліку з метою розкриття інформації у фінансовій звітності з урахуванням специфіки діяльності підприємства, чисельності та кваліфікації облікових працівників і рівня їх технічного забезпечення. А також необхідно передбачити захист власних інтересів підприємства та врахувати вимоги користувачів облікової інформації.

На вибір і обґрунтування облікової політики підприємства впливають такі основні фактори:

- форма власності та організаційно-правова форма підприємства;
- галузева приналежність або вид діяльності;
- обсяги діяльності, чисельність працівників і тощо;
- система оподаткування;
- ступінь свободи діяльності в ринкових умовах (самостійність рішень в питаннях ціноутворення, вибору партнерів);
- стратегія фінансово-господарського розвитку (мета і завдання економічного розвитку, очікувані напрямки інвестицій);
- наявність матеріальної бази (забезпечення комп'ютерною технікою й іншими засобами оргтехніки, програмними продуктами тощо);
- система інформаційного забезпечення підприємства (по всіх необхідних для ефективної діяльності підприємства напрямках);
- рівень кваліфікації бухгалтерських кадрів, ініціативи керівників підприємства;
- система матеріального стимулювання і ефективності роботи підприємства.

Та слід зазначити, що на формування облікової політики на сільськогосподарських підприємствах, крім названих вище факторів, також впливає і форма організації бухгалтерського обліку на підприємстві. Керуючись п. 4 ст. 8 Закону «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», облік можна вести:

- ввівши до штату підприємства посади бухгалтера або створюючи бухгалтерську службу, очолювану головбухом;
- уклавши угоду з приватним підприємцем, який надає послуги з бухгалтерського обліку;
- на договірних засадах централізованою бухгалтерією або аудиторською фірмою;
- самостійно власнику або керівнику підприємства.

Також на формування облікової політики впливає і вибір Плану рахунків, який використовується на сільськогосподарському підприємстві. На підприємстві можуть використовувати:

- загальний План рахунків із застосуванням рахунків витрат класів 8 і 9, затверджений наказом Мінфіну України від 30.11.99 р. № 291;
- загальний План рахунків без застосування рахунків витрат класу 8;
- спрощений План рахунків, затверджений наказом Мінфіну України від 19.04.01р. № 186.

Вивчивши пропозиції авторів [4], які здійснювали дослідження за формуванням облікової політики, ми пропонуємо поділяти її на наступні етапи:

1. Підготовчий – передбачає визначення об'єктів бухгалтерського обліку та факторів, які впливають на вибір способів ведення бухгалтерського обліку;
2. Методологічний – відображає методологічні засади, способи та принципи ведення бухгалтерського обліку за кожним прийомом і для кожного об'єкту;
3. Заключний – оформлення та впровадження облікової політики в практичну діяльність підприємства.

Формат підготовки та подання інформації повинен бути закріплений у розпорядчому документі про формування облікової політики. За наявності документально оформленої облікової політики підприємства, його керівники, управлінці, а також контролюючі органи знатимуть можливості облікової системи підприємства та організаційні і методичні підходи до її формування [2].

Складові облікової політики розробляють і затверджують у Наказі про облікову політику підприємства, в якій мають бути відображені всі способи і процедури, що використовуватиме підприємство для правильного відображення господарських операцій, фінансового стану, достовірного визначення результатів діяльності та забезпечення об'єктивності показників обліку для складання фінансової звітності.

Формування та дотримання прийнятої на підприємстві облікової політики є однією з важливих умов отримання достовірної інформації для відображення в бухгалтерському обліку та фінансовій звітності. Однак, при її формуванні в агроформуваннях допускається ряд суттєвих недоліків, які потребують усунення [2].

З основних недоліків облікової політики підприємств можна виділити такі:

- окремі підприємства наказ про облікову політику складають формально, елементи наказу не обґрунтовані й дублюють окремі пункти нормативних документів;
- більшість агропідприємств визначили свою облікову політику ще на початку реформування бухгалтерського обліку, тобто одночасно з набранням чинності Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Після цього в переважній більшості до наказів не вносились ніякі зміни, незважаючи на затвердження нових П(С)БО та внесення змін і доповнень до діючих;
- зміст більшості наказів про облікову політику не структуризовано. Деякі питання формування обліку окремих об'єктів наводяться не в повному обсязі або зовсім не висвітлені;
- не розробляється облікова політика щодо формування обліку, а саме: не

наводиться в ній або додатках до неї робочий план рахунків, графік документообігу, перелік облікових реєстрів, що застосовуються на підприємстві тощо;

- не розробляється облікова політика щодо управлінського обліку.

Враховуючи важливість визначення методологічних складових облікової політики варіанти яких запропоновані Міністерством фінансів України в П(с)БО та враховуючи їх вплив на результат фінансової діяльності ми пропонуємо підприємствам, які не розкрили методологію ведення обліку в подальшому доопрацювати зміст облікової політики в зв'язку з тим, що при невизначеності варіантів оцінки, елементів та методів ведення обліку активів і зобов'язань виникає викривлення результатів фінансово-господарської діяльності підприємства. Такі недоліки при перевірці підприємств передбачають штрафні санкції контролюючих органів. Що в свою чергу негативно впливає на ділову репутацію та ведення бізнесу конкретним суб'єктом підприємництва.

Від правильного розуміння, розкриття і реалізації облікової політики залежить економічна ефективність діяльності сільськогосподарських підприємств. Розглянемо основні елементи облікової політики, що в обов'язковому порядку застосовуються сільськогосподарськими підприємствами.[4]

Таблиця 1 – Елементи облікової політики сільськогосподарських підприємств

Об'єкти	Рекомендації щодо методів обліку, що відображаються в наказі про облікову політику
Необоротні активи	Регулюються П(С)БО 7. Нарахування амортизаційних відрахувань по основних засобах рекомендується здійснювати за податковим методом, здійснюється відповідно до норм і методів, передбачених ст.8 ЗУ «Про оподаткування прибутку підприємств», за прямолінійним методом відповідно до п.29 П(С)БО 7. Переоцінку об'єктів основних засобів здійснювати відповідно до п. 16 П(С)БО 7. Витрати, пов'язані із поліпшенням стану об'єкта, обліковувати відповідно до п.14 П(С)БО 7.
Витрати	Витрати відображати у бухгалтерському обліку з урахуванням П(С)БО 16, П(С)БО 30 та Методичних рекомендацій з планування, обліку і калькулювання собівартості продукції сільськогосподарських підприємств, затверджених наказом Міністерства Аграрної політики України від 18.052001 № 132. До виробничої собівартості продукції включати прямі матеріальні витрати, прямі витрати на оплату праці, інші прямі витрати, загальновиробничі витрати. Загальновиробничі витрати рослинництва і тваринництва розподіляти на кожен об'єкт витрат з використанням бази розподілу.
Біологічні активи	Об'єкти обліку біологічних активів відображають у сформованому робочому Плані рахунків підприємства. Порядок оцінки біологічних активів визначено п.10 П(С)Бо 30 та Методичними рекомендаціями з бухгалтерського обліку біологічних активів, затвердженими наказом МФУ від 29.12.2006 №1315. Відповідно до пункту 13 П(С)БО 30 сільськогосподарська продукція після її первісного визнання оцінюється та відображується відповідно до П(С)БО 9.
План рахунків бухгалтерського обліку	Основою є План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджений наказом МФУ від 30.11.99 №291, або спрощений План рахунків, затверджений наказом МФУ від 19.04.2001 №186. Субрахунки в сільському господарстві використовуються для потреб управління, контролю, аналізу і звітності.

Отже, розглянувши основні елементи облікової політики сільськогосподарських підприємств, слід зазначити, що зважений підхід до формування облікової політики розкриває конкурентний рівень підприємства за допомогою ведення бухгалтерського обліку і є орієнтиром для різноманітних користувачів, можливість вибору різноманітних підходів до облікової політики дає змогу впливати на формування фінансового результату підприємства, розмір податку, величину дивідендів, а також резервних і спеціальних фондів тощо. Окрім цього, слід враховувати окремі недоліки формування облікової політики на підприємствах: нормативна база, орієнтована на визначення сутності облікової політики підприємства, не деталізує її зміст та потребує вдосконалення з урахуванням зарубіжного досвіду; значною є необхідність визначати в обліковій політиці особливості та характеристики, що виникають при застосування автоматизації облікових і контрольних процедур; необхідно передбачити в обліковій політиці підприємств, установ та організацій розробку і запровадження методики аналізу фінансового стану з урахуванням специфіки їх фінансово-господарської діяльності та особливостей форм звітності.

## Список літератури

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність: Закон України від 16.07.1999 року №996-14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=996-14>
2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання розпорядчого документа про облікову політику підприємства: Наказ Міністерства аграрної політики України від 17.12.2007 року № 921. // Інформаційно-правова система «Ліга: Закон» – 2010.
3. Амбросов В.Я. Облікова політика в агроформуваннях / Амбросов В.Я., Маренич Т.Г. // Економіка АПК. – 2004. - № 7 – С. 96.
4. Дерев'янку С. Формування облікової політики на підприємстві // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2007. - №12. – С. 2-10.
5. Організація бухгалтерського обліку. Навчальний посібник / За редакцією В.С. Леня – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 696с.

*Н.Дяченко*

### **Проблеми формування учетной политики сельскохозяйственных предприятий**

В статье сформированы основные составляющие учетной политики сельскохозяйственных предприятий, определены факторы, которые влияют на ее выбор и обоснование.

*N. Dyachenko*

### **Problems of formation of a registration policy of the agricultural enterprises**

In article the basic constituents of registration policy of agricultural enterprises and factors which influence on its choice and ground are formed.

Одержано 05.10.11

УДК 336.71

**М.С.Письменна**

*Кіровоградський інститут імені Святого Миколая МАУП*

## Аналітичні процедури внутрішнього аудиту у запобіганні ризикам банківської діяльності

Досліджено аналітичні процедури оцінки ризиків та запобіганню їх у банківської діяльності, розглянуто особливості застосування аудиторських процедур при діагностичному обстеженні фінансового стану банку

**аналітичні процедури, аудиторські методи, оцінка ризику в аудиті, внутрішній аудит банку**

**Постановка проблеми.** Головною стратегічною метою банківської системи є прискорений розвиток для забезпечення адекватних потреб національної економіки в умовах модернізації фінансів країни. Друге півріччя 2011 р. банківський сектор демонструє позитивні зміни у стабілізації доходної частини, відновленні рентабельності, зменшення збиткових банків. Але ключова проблема розвитку ще не вирішена, адже банки не здатні забезпечити ресурсами усі фінансові потреби країни.

Належні заходи для підвищення стійкості банківської системи не застосовуються у повній мірі, оскільки не усунуті фінансові ризики. Тому на сучасному етапі значну роль повинна відігравати служба внутрішнього аудиту комерційного банку, інструменти якої здатні вплинути на регулювання фінансової стійкості банківської установи. Висока результативність заходів внутрішнього аудиту може бути досягнута завдяки модернізації його методик через більш широке застосування аналітичних процедур для оцінки системних ризиків банку.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Нами було проаналізовано наукові розробки як провідних учених, так і молодих науковців щодо пропозиції застосування тих чи інших аудиторських процедур у різних методиках аудиту, у т.ч. і внутрішнього аудиту в банках. Дослідження у цьому напрямку не є новими. Проте усі вони обмежуються чітко визначеними конкретними методами, процедурами, які слід виконати за будь-яких обставин. А реалії практичної діяльності іноді унеможливають один підхід, і потребують застосування іншого. Тому методологічно запропоновані методики мають спільний недолік – вони не враховують мінливості внутрішнього і зовнішнього середовища при виборі процедур. По суті взагалі не передбачають варіативність застосування різних процедур за різних обставин під час перевірок. Крім того, жодна з запропонованих методик не враховує проведення підсумкових процедур в результаті оціненого ризику впливу несприятливих обставин та результатів виявлених відхилень при прогнозуванні наслідків для фінансового стану банку в майбутньому, тобто процедур підсумкової стадії.

Використання аналітичних процедур під час діагностування фінансового стану банку, зважаючи на мету та завдання, є більш поглибленим, ніж при звичайному аудиті. Сутність аналітичних процедур у контролі та аудиті ґрунтовно висвітлювалась у роботах учених, які досліджували питання теорії та практики отримання доказів під час контрольних дій. У вітчизняній школі перелік аналітичних методів розглядали М.Т. Білуха, Г.М. Давидов, І.К. Дрозд, В.С. Рудницький, О.А. Петрик, В.Ф. Максимова, В.П. Пантелеев та інші.

Так, один із найбільш повних переліків аналітичних методів надає у своїй монографії Дрозд І.К.: «порівняння, використання відносних і середніх величин, балансовий метод, метод ланцюгової підстановки, факторний аналіз, техніко-економічний розрахунок, SWOT-аналіз, аналіз чутливості, метод бенчмаркінгу, метод аналізу затрат і результатів, економічна оцінка господарських операцій» [1].

**Метою даної статті** є дослідження множини аналітичних методів оцінки ризиків, які доцільно використовувати під час виконання діагностування фінансового стану банку службою внутрішнього аудиту.

**Виклад основного матеріалу.** У МСА 520 «Аналітичні процедури» визначення аналітичних процедур передбачає більш обмежене тлумачення, ніж методи контролю [2].

Аналітичні процедури – це оцінка фінансової інформації шляхом вивчення правдоподібних взаємозв'язків між фінансовими та не фінансовими даними, що охоплюють необхідне вивчення ідентифікованих відхилень або взаємозв'язків, що ідуть всупереч іншій відповідній інформації або значно відрізняються від очікуваних величин (рис. 1) [2, С.455].

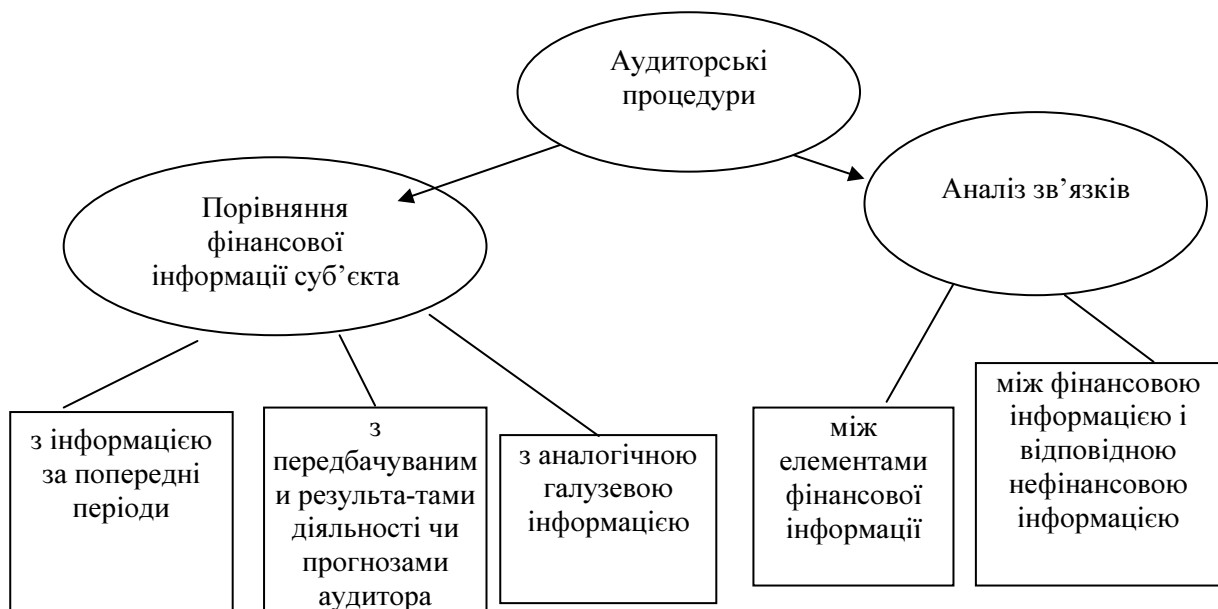


Рисунок 1 – Сутність аудиторських процедур складено автором згідно МСА 520 «Аудиторські процедури»

Аналітичні процедури передбачають використання різних методів: від простих порівнянь до комплексного аналізу з використанням сучасних статистичних методів [3]. Застосування аналітичних процедур включає розгляд і порівняння фінансової інформації з порівняльною інформацією за попередній період, прогнозними або іншими розрахунками аудитора, аналогічною інформацією по іншим банкам. Важливо включити також розгляд зв'язків між елементами фінансової інформації, які б, як очікується, відповідали передбачуваній картині, між фінансовою та відповідною не фінансовою інформацією (Рис. 2.).



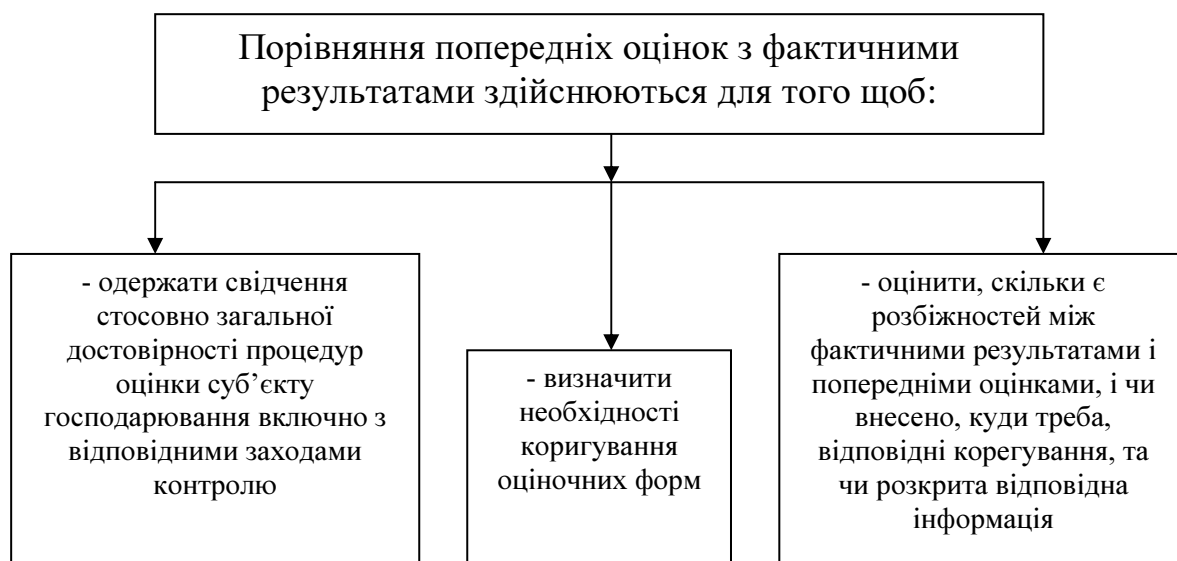


Рисунок 2 – Сутність аналітичних процедур щодо порівняння даних

Застосування аналітичних процедур мають бути прийнятними щодо тверджень, які перевіряються під час діагностичного обстеження фінансового стану банку, оскільки слід оцінити перш за все фінансові ризики. Так, аналітичні процедури по суті застосовують до великих обсягів операцій, що є передбачуваними в часі. До таких відносимо операції з кредитування (та кредитний ризик), адже застосування запланованих аналітичних процедур ґрунтується на припущенні, що взаємозв'язки між даними існують і будуть існувати за відсутності відомих умов, які вимагають протилежного [2, с. 458]. Вважаємо, що прийнятність тієї чи іншої аналітичної процедури має ґрунтуватись на оцінці внутрішнього аудитора того, наскільки ефективною буде процедура для виявлення викривлення, яке може призвести до суттєвого спотворення даних фінансової звітності. У методиці аудиту, відповідно до мети та завдань діагностичного обстеження навіть проста модель прогнозування буде ефективною як аналітична процедура.

Застосування різних типів аналітичних процедур забезпечує різні рівні впевненості. Аналітичні процедури, пов'язані, приміром, з прогнозуванням загального доходу від операцій з валютними ресурсами, з огляду на курси валют, відсоток тієї чи іншої валюти в загальному обсязі операцій, політиці банку щодо валютної позиції, дотримання нормативів банку щодо відкритої та закритої валютної позиції, можуть надати переконливі докази й усунути необхідність подальшого підтвердження детальних тестів за умови, що всі елементи будуть належно підтверджені. Така умова забезпечується положеннями стандарту аудиту 520 «Аналітичні процедури» [2, с. 458].

Застосування тих чи інших аналітичних процедур гостро ставить питання достовірності даних, на яку впливає їхній характер та джерела надходження.

Стандарти внутрішнього аудиту в банках №4 «Обсяг робіт» та № 5 «Планування та виконання аудиторської перевірки» визначають, що процедури повинні бути спрямовані на отримання інформації достатньої, щоб виконати завдання, поставлені перед службою внутрішнього аудиту [4]. Жодних інших регламентувань процедур під час виконання аудиту в банках не передбачено.

Вимоги МСА 315 «Ідентифікація та оцінка ризиків суттєвих викривлень через розуміння суб'єкта господарювання і його середовища» та особливості їх виконання

під час внутрішнього аудиту в банках потребують детального розгляду аудиторських процедур.

Економічними науками розроблені методи оцінки ймовірності виникнення ризиків, такі як експертний, статистичний, розрахунково-аналітичний, аналоговий.

Експертні оцінки використовують за умови відсутності необхідних інформативних даних для здійснення підрахунків або порівнянь. Вказані методи ґрунтуються на опитуванні кваліфікованих фахівців з наступною математичною обробкою результатів проведеного опитування. Доцільно використовувати під час визначення ймовірності виникнення валютних, кредитних ризиків.

Статистичні методи оцінки дозволяють отримати найбільш повну кількісну уяву про рівень ризику, тому часто використовуються на практиці за умови наявності великої кількості статистичної інформації. Розраховують середнє очікуване значення результату, середньоквадратичне відхилення, коефіцієнт варіації тощо.

Розрахунково-аналітичні методи оцінки дозволяють провести кількісну оцінку ймовірності виникнення ризику, використовуючи внутрішні інформаційні дані банку. В цьому випадку ймовірність виникнення окремих ризиків визначається залежно від значення планових показників фінансової діяльності. Найбільше поширені ці методи під час оцінки ймовірності виникнення ризику неплатоспроможності підприємства і ризику втрати його фінансової стійкості.

Аналогові методи оцінки дозволяють визначити рівень ймовірності виникнення ризиків за окремими найбільш часто повторюваними операціями підприємства. Ці методи використовуються під час оцінки ринкового і кредитного ризиків.

На нашу думку, цього недостатньо для коректного аналізу і контролю рівня банківських ризиків, особливо його кредитної складової. Тому пропонуємо доповнити методи внутрішнього аудиту в цьому напрямі.

Вибір методів оцінки ризиків банківської діяльності, які слід використовувати під час внутрішнього аудиту банку, залежить перш за все від напряму його фінансової діяльності, розмірі страхових резервів, відношень з партнерами і клієнтами. Велике значення для точності розрахунків має створення баз даних, розробка різних варіантів, підвищення якості збору первинної статистичної інформації.

В економічній літературі виділяють основні методи оцінки ймовірності настання негативних подій:

- метод побудови дерева подій;
- метод дерева відмов;
- метод «подія-наслідок».

Метод побудови дерева подій – це графічний спосіб простеження послідовності окремих можливих інцидентів з оцінкою ймовірності кожної з проміжних подій і розрахунку підсумкової ймовірності кінцевої події, що призвела до збитків. Аналіз ризику може відбуватися в прямому і зворотному напрямках. Прямий аналіз дозволяє простежити наслідки кожної події, які в кінцевому результаті створюють ймовірність настання головної події. Головне при цьому врахувати всі проміжні ланки цієї системи. Зворотній процес аналізу ризику негативної події здійснюється від відомого наслідку до можливих факторів, що його спричинили. Аналізу підлягають шляхи окремих індивідуальних подій, які створили умови для існування потенційної загрози успішної банківської діяльності. Застосовується під час аналізу підприємницьких та інвестиційних ризиків.

Метод дерева відмов є різновидом попереднього методу, коли головна негативна подія розглядається, як вихідна, а не наслідок факторів, що несприятливим чином склалися і призвели до неї. При цьому аналізуються шляхи, за якими подія може бути

реалізованою, досліджуються зв'язки між вихідним негативним наслідком і логічними умовами його створення. Під час такої оцінки важливим є минулий досвід роботи банку, зареєстровані подібні події та їх причини.

Метод «подія-наслідок» (з англ. HAZOR – Hazard and Operability Research) подібний попередньому, проте без графічного зображення ланцюга подій і оцінки ймовірності кожної події. Метод передбачає критичний аналіз працездатності банку з точки зору можливих ризиків окремих складових загальної системи його функціонування. Кожну складову належить оцінити і визначити фактори небезпеки бізнесу та наслідки, що можливі за умови їх реалізації. Аналіз наслідків дозволяє розробити можливі заходи безпеки, які належить реалізовувати оперативно, уже в процесі аналітичної роботи. Метод використовується для діючої банківської установи і для здійснення попереднього контролю окремих фінансових проектів банку. Використання цього методу потребує великих витрат, адже використовується широке інформаційне поле та багато розрахунків.

Оцінка кредитних ризиків з високим ступенем точності можливих втрат, актуальна на сьогоднішній день, проводиться за допомогою методу CreditRisk, Portfolio Manager та ін. Ризикова вартість (value-at-risk, VaR) відображає максимально можливі збитки через зміну вартості фінансового інструмента, портфеля активів, які можуть відбутися через визначений методикою час з певною ймовірністю. Оцінюючи кредитні ризики, важливим є врахувати ризик зміни кредитних спредів і зміни суми додаткового доходу через прийняття кредитного ризику. Ризикову вартість розраховують методами історичного моделювання (гіпотетична зміна вартості кредитного портфеля визначається на підставі даних про подібні зміни у минулому); дисперсії (коваріації), шляхом підсумків чуттєвості факторів ризику за окремими позиціями з матрицею коваріації, як відносну нестійкість і кореляцію факторів ризику; методом Монте-Карло, коли за допомогою вибірки випадкових комбінацій сценаріїв руху цін, ймовірність яких розраховується за фактичними даними минулих періодів, конструюється розподіл кредитного портфеля.

МСА 330 «Дії аудитора у відповідь на оцінені ризики» визначає планування і виконання процедур необхідного змісту та обсягу, зважаючи на оцінені ризики банківської діяльності. Такі дії слід передбачити на стадії планування та можливість проведення корегування впродовж усього діагностичного обстеження банку.

У даній статті наведемо приклад застосування аудиторських процедур у відповідь на ризик суттєвого викривлення облікових оцінок банківських операцій, оскільки саме облікові оцінки покладені в основу прогнозів майбутнього фінансового стану банку. Завдання внутрішнього аудитора вміти застосувати заплановані аудиторські процедури та скоригувати в умовах оцінених ризиків та результатів отриманої інформації. Алгоритм та можливі варіанти застосування процедур під час діагностування в банку, розроблені відповідно до вимог міжнародних стандартів аудиту показано на рис. 3.

Неправильна прогнозна оцінка наслідків банківських операцій, представлена внутрішніми аудиторами найвищому керівництву, може призвести до невірних рішень щодо розвитку банку в майбутньому (Рис 4.).

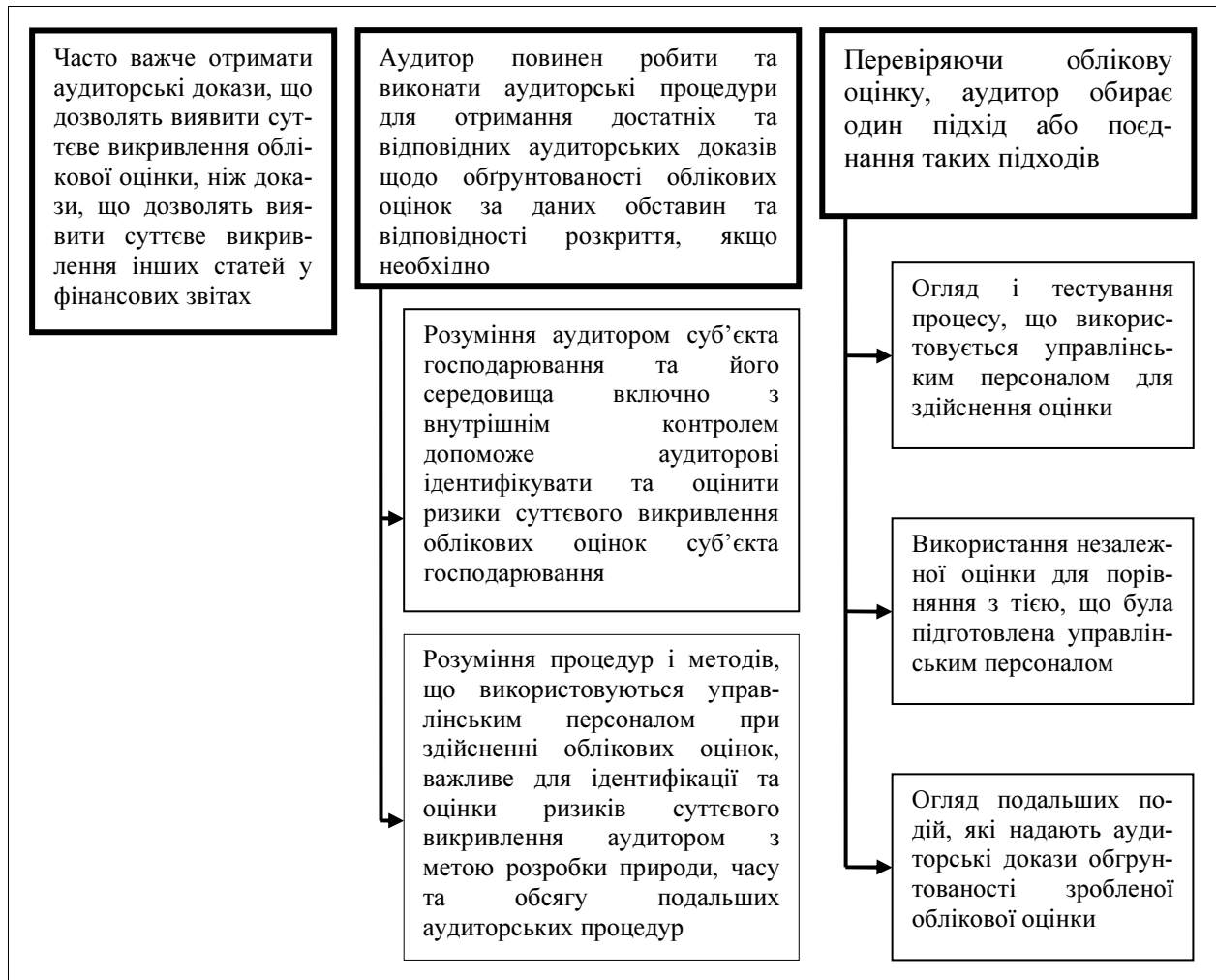


Рисунок 3 – Застосування аудиторських процедур під час діагностичного обстеження фінансового стану банку

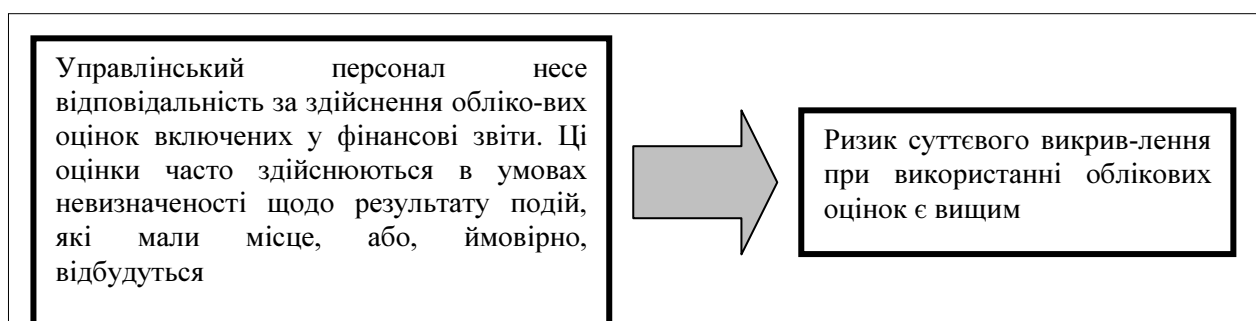


Рисунок 4 – Відповідальність управлінського персоналу за використання результатів аудиту в умовах ризиків

Таким чином ми пропонуємо підхід до визначення процедур аудиторської перевірки, заснований на альтернативності їх застосування з урахуванням аудиторських оцінок ризиків, що супроводжують банківську діяльність та виконання аудиту як контрольного заходу.

**Висновки.** Оцінка ризиків банківської діяльності є складовою методики внутрішнього аудиту. Вивчення множини методів внутрішнього аудиту, які застосовуються для оцінки ризиків та враховують наслідки несприятливих впливів на фінансове становище банку в цілому дає підстави запропонувати комплексний підхід щодо застосування аналітичних процедур в аудиті.

Дослідження множини сучасних методів аналізу під час аудиту дало змогу виокремити їх різновиди та охарактеризувати їх особливості при внутрішньому аудиті банківської діяльності. Наслідком такого вивчення став опис аудиторських дій щодо виявлення та оцінки аудиторських ризиків.

Широке застосування аналітичних процедур в аудиті створює можливість якісного процесу роботи з отриманою інформацією і забезпечує високу результативність внутрішнього аудиту.

## Список літератури

1. Дрозд І.К. Шевчук В.О. Державний фінансовий контроль. – К.: Імекс-ЛТД, 2007. – 312с.
2. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг: видання 2010 року / МФБ, Аудиторська палата України К.: В-во «Фенікс», 2010. – 635 с.
3. Бычкова С.М. Растамханова Л.Н. Риски в аудиторской деятельности / Под ред. проф. С.М. Бычковой. М.: Финансы и статистика, 2003. – 416 с.
4. Кіреєв О.І., Любунь О.С., Кравець М.П. та ін. Внутрішній аудит у банку. К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 220с.

*М.Письменная*

**Аналитические процедуры внутреннего аудита в предотвращении рисков банковской деятельности**

Исследовано аналитические процедуры оценки рисков и предотвращение их в банковской деятельности, рассмотрены особенности применения аудиторских процедур при диагностическом обследовании финансового состояния банка.

*М.Рустменна*

**Analytical procedures for internal audit in preventing risks of banking**

Analytical procedures of risk assessment and their prevention in banking are studied, features of audit procedures for diagnostic examination of the bank's financial condition are discussed

Одержано 21.10.11

УДК 657. 446

Г.І.Кузьменко, асп.

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Організація податкової політики підприємства відповідно до вимог чинного законодавства

У статті висвітлюються організаційні підходи до формування податкової політики підприємства відповідно до вимог чинного законодавства, визначаються основні недоліки податкового законодавства, які суттєво впливають на організацію податкової політики підприємства. Доведено та запропоновано необхідність внесення відповідних змін до нормативних документів з метою приведення їх у відповідність з сучасними умовами регулювання податкових правовідносин та усунення колізій у системі податкового законодавства

**податкова політика, бухгалтерський облік, податковий облік, податки, податкові платежі, податкове планування, податковий кодекс, податкове законодавство, нормативні акти, платники податків, податкові органи**

Податкове законодавство впливає на діяльність бізнесу, а від його стабільності і прозорості залежить стратегія планування підприємницької діяльності. Систематизовані та удосконалені в Податковому кодексі податкові норми націлені, насамперед, на підтримку вітчизняного бізнесу та стимулювання розвитку національної економіки. Кожне підприємство повинно чітко знати, які податки треба платити сьогодні та які будуть сплачуватись ним через 2-3 роки, а відтак планувати розвиток свого бізнесу. Отримуючи доходи, підприємство визначає, яка їх частина залишиться на підприємстві, після сплати податків та може бути спрямована на розвиток бізнесу.

Функціонуючи в умовах дії Податкового кодексу, бізнесові кола України досі мають складності як в його розумінні, так і в застосуванні, а окремі його норми суперечать нормам інших діючих нормативно-правових актів.

Не досягнуто і очікуваної стабільності законодавства, тобто пп. 4.1.9, ст. 4 Кодексу «Основні засади податкового законодавства України», яким було визначено, що зміни до будь-яких елементів податків не можуть вводитися пізніше як за шість місяців до початку нового бюджетного періоду, в якому будуть діяти нові правила та ставки, по суті не діє. За перше півріччя 2011 р. (протягом нинішнього бюджетного року), вже п'яти законами України внесено зміни до діючого Податкового кодексу, але і цих змін недостатньо для приведення норм податкового законодавства до сучасних вимог регулювання податкових відносин. Потрібна системна робота над удосконаленням окремих норм Кодексу, оскільки не забезпечується справедливий підхід до оподаткування всіх категорій платників податків. Так, відшкодування податку на додану вартість в автоматичному режимі, породжує практику прийняття податковими органами декларацій до «відома» та не визнання задекларованого податкового кредиту без належного з'ясування причин виникнення розбіжностей по податкових зобов'язаннях контрагентів. Окремі норми Податкового кодексу просто створюють проблеми для ведення бізнесу взагалі, як то пп. 139.1.12, ст. 139 «Витрати, що не враховуються при визначенні оподатковуваного прибутку», згідно якого операції щодо придбання у фізичних осіб-підприємців товарів (робіт, послуг) та інших

матеріальних і нематеріальних активів, які сплачують єдиний податок, не включається до складу витрат юридичних осіб. Тому, вкрай важливо, своєчасно знайти альтернативні шляхи подолання цих неузгодженостей та вирішити ці питання на законодавчому рівні.

Нажаль, суб'єктам підприємницької діяльності практично не надано часу для адаптації до норм Податкового кодексу, а відповідальність за порушення його норм не поділяється на навмисну та ненавмисну, як це передбачено податковими кодексами інших країн, однак розміри санкцій за порушення податкового законодавства суттєво зросли.

Досить актуальною, і водночас складною проблемою, в умовах нестабільного та недосконалого податкового законодавства, нині є проблема організації податкової політики на рівні підприємства.

Для кожного підприємства важливо поряд з обліковою політикою, розробити свою податкову політику, в якій чітко визначити, які податки повинно сплачувати підприємство згідно чинного законодавства з врахуванням специфіки його діяльності, визначити організацію ведення податкового обліку, систему податкових реєстрів, розробити систему документообороту для формування показників податкових реєстрів, тощо.

Слід зазначити, що якщо питання формування та реалізації облікової політики підприємств знаходять висвітлення як у наукових працях, у професійній літературі та на сторінках періодичних видань, то дослідженням питань організації податкової політики належної уваги не приділяється.

У зв'язку з цим, теоретичних та практичних розробок потребують питання формування та реалізації податкової політики підприємств, і передусім її організація відповідно до вимог чинного законодавства, що свідчить про безумовну актуальність даного дослідження.

Метою статті є визначення та висвітлення організаційних підходів до формування податкової політики підприємства, відповідно до вимог чинного податкового законодавства. У процесі пошуку шляхів до вирішення окресленої вище наукової проблеми та досягнення мети статті, передбачено розгляд низки завдань, а саме: визначення місця і ролі бухгалтерського та податкового обліку в системі податкової політики підприємства; аналіз впливу чинного податкового законодавства на організацію податкової політики підприємства; взаємозв'язок податкової політики та податкового планування підприємства.

Податкова політика повинна бути спрямована на забезпечення податкового планування на підприємстві та ведення податкового обліку. В основі податкової політики повинен лежати налагоджений податковий облік. Враховуючи те, що правильність його ведення та своєчасне відображення податкових операцій у податковій звітності є однією з основних умов ефективної діяльності підприємств, облікове забезпечення звітності про податки і податкові платежі є надзвичайно важливим.

Відповідно до п. 44.1, ст. 44 Податкового кодексу «Вимоги до підтвердження даних, визначених у податковій звітності», для цілей оподаткування платники податків зобов'язані вести облік доходів, витрат та інших показників, пов'язаних з визначенням об'єктів оподаткування та/або податкових зобов'язань, на підставі первинних документів, реєстрів бухгалтерського обліку, фінансової звітності, інших документів, пов'язаних з обчисленням і сплатою податків і зборів, ведення яких передбачено законодавством. Платникам податків забороняється формування показників податкової звітності, митних декларацій на підставі даних, які не підтверджені документально.

Податковий облік на підприємстві повинен мати чітке законодавче обґрунтування усіх його елементів, можливість адекватного відображення реальної економічної ситуації в звітності та забезпечення належного контролю за сплатою податків. Кінцевою метою податкового обліку є визначення правильних податкових зобов'язань по податках та зборах, що дозволяє виконати підприємству свій податковий обов'язок та встановити належний контроль за станом розрахунків з бюджетом та позабюджетними фондами. Правильно налагоджений податковий облік дозволяє уникнути небажаних ризиків та фінансових санкцій з боку контролюючих органів, економить час на отримання інформації щодо стану розрахунків з бюджетом та дозволяє мати всю необхідну інформацію для прийняття управлінських рішень.

Інформаційною базою податкового обліку є:

- первинні облікові документи (документи, що містять відомості про господарську операцію та підтверджують її здійснення);
- реєстри податкового обліку (форми систематизації даних податкового обліку за звітний (податковий) період), які згруповані відповідно до вимог податкового законодавства для відображення в податкових деклараціях;
- податкова звітність.

Після введення в дію Податкового кодексу, загальна кількість податків, які сплачують підприємства скоротилася по загальнодержавних податках з 29 до 18, а місцевих податків з 14 до 5, однак кількість звітів, декларацій та розрахунків і досі залишається значною. Проблема уніфікації та скорочення форм податкової звітності Кодексом не вирішена. Такі пропозиції, як перехід від щоквартальної форми декларування по окремих податках до щорічної, законодавцями не врахована. На сьогодні підприємства, для забезпечення своєї життєдіяльності, вимушені вести бухгалтерський, податковий та управлінський облік. Від належного ведення бухгалтерського обліку, наряду залежить і податковий облік, оскільки в основі обліку всіх господарських операцій лежить, все ж таки, бухгалтерський облік.

Поєднання бухгалтерського та податкового обліку - це одна із проблем сьогодення, яку допоки не вирішено в Україні. Введення в дію Податкового кодексу та різний порядок визначення доходу з метою оподаткування податком на прибуток - за датою переходу покупцеві права власності на товар, а по послугах - за датою складання акту (ст. 137, Податкового кодексу «Порядок визнання доходів»), а з податку на додану вартість - за визначенням дати виникнення податкових зобов'язань по першій події, що сталася раніше: по зарахуванню коштів від покупця на банківський рахунок платника податків, або по відвантаженню товарів (ст. 187, Податкового кодексу «Дата виникнення податкових зобов'язань»), ще більше ускладнили ведення податкового обліку. Порядок визначення доходів з метою формування об'єкта оподаткування податком на прибуток та обсягу податкових зобов'язань з ПДВ мають різну суть та є неспівставними.

Позитивним, при запровадженні Податкового кодексу є зміни в порядку нарахування амортизації основних засобів в податковому обліку, яка по суті наближена до амортизації основних засобів в бухгалтерському обліку, в основі якого лежить строк корисного використання об'єктів основних засобів та прямолінійний метод нарахування амортизації, що цілком відповідає строку їх морального старіння і є більш економічно обґрунтованими та відповідає методам, що зазначені в П(с)БО 7 «Основні засоби». Це дозволить більш реально зменшувати базу оподаткування з податку на прибуток і за рахунок амортизації накопичувати кошти на відновлення основних засобів.

Податкові розрахунки, або визначення за даними бухгалтерського обліку податкових різниць, які складаються на підприємствах, вимагають їх постійного



взаємоузгодження з бухгалтерським обліком та сприяють збільшенню обсягів роботи бухгалтерів. Розбіжності в даних видах обліку пояснюються різною спрямованістю і різними цілями фінансової та податкової звітності. Бухгалтерська (фінансова) звітність надає змогу охарактеризувати фінансовий стан суб'єкта господарювання, а податкова - стан розрахунків з бюджетом за відповідними податками і зборами. Ведення лише одного виду обліку або податкового, або бухгалтерського, не буде відтворювати належним чином стан фінансово-господарської діяльності підприємства.

Слід зазначити, що бухгалтерський та податковий облік мають різні цілі. Бухгалтерський облік має на меті надання достовірної інформації про фінансовий стан підприємства. Згідно ст. 1, Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.99 р. за №996-XIV, зі змінами та доповненнями, бухгалтерський облік - це процес виявлення, вимірювання, реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання та передачі інформації про діяльність підприємства зовнішнім та внутрішнім користувачам для прийняття рішень. Податковий облік підприємства виконує фіскальні і регулятивні функції та визначає податкові зобов'язання перед бюджетом.

В залежності від ступеня участі бухгалтерського обліку в системі податкового обліку, умовно можна виділити три види податкового обліку:

а) бухгалтерський податковий облік, при якому показники податкового обліку формуються переважно, а під час й винятково, за рахунок даних бухгалтерського обліку;

б) змішаний податковий облік, який обумовлює існування показників, що формуються на основі даних бухгалтерського обліку, але з використанням певних методів оподаткування;

в) абсолютний податковий облік, що припускає самостійне існування й застосування показників податкового обліку, які формуються без участі бухгалтерських способів обліку операцій і майна, винятково за рахунок методик, визначених в системі оподаткування.

З метою уникнення зайвих додаткових вибірок для визначення реальної суми відстрочених податкових активів та відстрочених зобов'язань, податковий облік доцільно будувати на принципах і методах бухгалтерського обліку, які визначені національними стандартами. Необхідно спростити податковий облік та максимально наблизити його показники до системи бухгалтерського обліку. Якщо порівнювати принципи ведення податкового та бухгалтерського обліку то слід зазначити, що цим двом видам обліку притаманні такі спільні риси, як: безперервність здійснення; суцільне відображення господарських фактів; юридична доказовість (документальний характер); вартісне вимірювання.

Згідно пп. 17.1.12, ст. 17, розділу 1 Податкового кодексу «Права платника податків», платник податків має право за методикою, затвердженою Міністерством фінансів України, вести облік тимчасових та постійних податкових різниць, та використовувати дані такого обліку для складання декларації з податку на прибуток, але такої Методики до цього часу просто немає. На сьогодні більшість підприємств ведуть автоматизований податковий облік за допомогою програмних продуктів, що також вимагає: проведення значної підготовчої роботи; визначення необхідного обсягу документообігу; підготовки різного роду довідників; визначення переліку документів, які мають вестися в електронній формі, а які в паперовій та кваліфікованого персоналу.

Важливим аспектом податкової політики на підприємстві є податкове планування. Податкове планування - це сукупність законних цілеспрямованих дій платника податків, пов'язаних з використанням методів та способів, а також всіх

наданих законами пільг та звільнень від оподаткування з метою оптимізації податкових зобов'язань. Податкове планування, це не ухилення від сплати податків, а діяльність підприємства в законодавчому полі. Оптимізація податкових зобов'язань легітимним шляхом - це основна мета податкового планування. Підприємство, плануючи свої господарські операції, повинно чітко розуміти як вони будуть впливати на загальний обсяг податкових зобов'язань по тих чи інших податках та наскільки, з точки зору податкового законодавства, вони є правомірними і заздалегідь подбати про їх належне документальне забезпечення як прямими доказами (наявність договорів, податкових накладних, актів виконаних робіт, платіжних документів), так і непрямими доказами (товарно-транспортні накладні, доручення, посвідчення на відрядження тощо). Напрямки податкової оптимізації в рамках діючого законодавства повинна визначати саме податкова політика підприємства, враховуючи всі ключові аспекти діяльності підприємства. Основними інструментами податкового планування є:

- а) облікова політика підприємства;
- б) правильне визначення обсягів оподатковуваних операцій, податкових зобов'язань та податкового кредиту;
- в) правильність застосування ставок оподаткування та можливість використання пільг, визначених законодавством, відповідно до специфіки діяльності підприємства;
- г) побудова належних договірних відносин підприємства зі своїми контрагентами в рамках дії господарських договорів.

Від того, наскільки правильно прораховуються всі ризики і податкові наслідки господарських операцій, залежить успішність діяльності підприємства.

У разі виникнення податкових спорів підприємство не завжди може довести правомірність своїх дій та має негативні наслідки, як то донарахування податків та застосування з боку контролюючих органів штрафних санкцій, а на доведення своєї правоти в судових органах потрібно відволікати значні людські ресурси (на сьогодні, з урахуванням строків проходження розгляду справи в судах трьох інстанцій, оскарження можуть тривати роками). Тому, доцільно заздалегідь передбачати та не допускати можливі невідповідності.

Щодо тих окремих недоліків, які на сьогодні має Податковий кодекс, то це недосконалі визначення окремих норм, або взагалі їх відсутність, що в подальшому призводить до неоднозначного тлумачення податкового законодавства різними сторонами податкових правовідносин. Так, наприклад, пп. 14.1.13, ст. 14 Податкового кодексу «Визначення понять», який містить визначення терміну «безоплатно надані товари, роботи, послуги», містить наступні протиріччя. В пункті «в» сказано: «товари, передані юридичній чи фізичній особі на відповідальне зберігання і використані нею» - в цій нормі повинно розглядатись для яких саме цілей вони використані і у разі їх використання за згодою покладавця доходом буде вважатися не сама річ, яка використовувалася, а результати її використання. Також, безоплатно надані товари визнаються доходом за датою їх надходження (п. 137.10 Податкового кодексу), але для товарів переданих на відповідальне зберігання, доцільно визнавати доходом дату їх фактичного використання у господарській діяльності і тільки за умови їх неповернення. Крім цього, ця норма не відповідає нормам Цивільного кодексу України, а саме ст. 950 – 951, згідно яких зберігач зобов'язаний відшкодувати збитки завдані покладавцеві.

У пп. 14.1.113, ст. 14 Податкового кодексу «Визначення понять», передбачено визначення терміну «митні платежі» - податки, що відповідно до цього Кодексу або митного законодавства справляються під час переміщення, або у зв'язку з переміщенням товарів через митний кордон України та контроль за справлянням яких

покладено на митні органи. Це визначення є неправильним по суті, бо розглядати митні платежі лише як податки не правильно, оскільки податки нараховуються на митну вартість та мито (ввізне) - п. 190.1, ст. 190 Податкового кодексу «Порядок визначення бази оподаткування для товарів, які ввозяться на митну територію України, послуг, які поставляються нерезидентами на митній території України». На нашу думку, доцільно це визначення викласти наступним чином: «митні платежі - мито, податки, що відповідно до цього Кодексу або митного законодавства справляються під час переміщення, або у зв'язку з переміщенням товарів через митний кордон України та контроль за справлянням яких покладено на митні органи».

Слід зазначити, що в ст. 9 Податкового кодексу «Загальнодержавні податки та збори», мито віднесено до загальнодержавних податків, але про механізм його справляння в Кодексі нічого не сказано і що малося на увазі: державне мито (регламентується Декретом кабінету міністрів України «Про державне мито» від 21.01.93 р. №7-93 та яке лише по окремих видах мита зараховується до Державного бюджету), чи ввізне (вивізне) мито, яке сплачується на митниці та зараховується до Державного бюджету?

У ст. 111, Податкового кодексу «Види відповідальності за порушення законів з питань оподаткування та іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи», запроваджується новий вид відповідальності за порушення законодавства в галузі оподаткування, а саме фінансової, але визначення фінансової відповідальності у розумінні Податкового кодексу не надається.

В ст. 17, Податкового кодексу «Права платників податків», права платників податків звужено, а окремі його пункти скоріше є прямим обов'язком податкових органів, а не правом платників податків. Наприклад, відповідно до пп. 17.1.9, ст. 17, платник податків має право на нерозголошення контролюючим органом (посадовими особами) відомостей про такого платника без його письмової згоди та відомостей, що становлять конфіденційну інформацію, державну, комерційну чи банківську таємницю та стали відомі під час виконання посадовими особами службових обов'язків, крім випадків, коли це прямо передбачено законами. Аналогічна норма міститься в ст. 21 Податкового кодексу «Обов'язки і відповідальність посадових осіб контролюючих органів», а саме пп. 21.1.6 констатує: «не допускати розголошення інформації з обмеженим доступом, що одержується, використовується, зберігається під час реалізації функцій, покладених на контролюючі органи».

Окремі статі Податкового кодексу виписані не точно. Так в пп. 17.1.11, ст. 17, якою визначено право платника на повне відшкодування збитків (шкоди), заподіяних незаконними діями (бездіяльністю) контролюючих органів (їх посадових осіб), у встановленому законом порядку, не зазначено за рахунок яких джерел погашаються ці збитки. В той же час, в п. 21.3, ст. 21 Податкового кодексу «Обов'язки і відповідальність посадових осіб контролюючих органів», зазначено, що шкода, завдана неправомірними діями посадових осіб контролюючих органів, підлягає відшкодуванню за рахунок коштів державного бюджету, передбачених таким контролюючим органам. Ці норми доцільно прописати один раз, але точно і правильно.

Відповідно до пп. 7.1, ст. 7 Податкового кодексу «Загальні засади встановлення податків і зборів», який визначає права платника податків при проведенні перевірок контролюючими органами, не надає права платнику податків бути ознайомленим з програмою перевірки, яка містить перелік питань з яких повинно перевірятися підприємство, що не зовсім узгоджується з п. 85.2, ст. 85 Податкового кодексу «Надання платниками податків документів», коли платника податків зобов'язують надати всі документи у повному обсязі що належать до предмету перевірки, або

пов'язані з ним, однак предмет перевірки визначається саме програмою перевірки. В ст. 17, Податкового кодексу «Права платників податків» визначено, що підприємство повинно отримати акт перевірки, а про додатки до акту, які склалися під час перевірки нічого не оговорено тому, що на практиці надається лише акт, а при виникненні спірних питань йдуть посилення на додатки. В пп. 20.1.2, пп. 20.1.6, пп. 20.1.7, пп. 20.1.23, ст. 20, Податкового кодексу «Права органів державної податкової служби», йдеться про право вимоги податковими органами документів та їх копій під час проведення перевірки, а потім це ж питання описано ще і в ст. 85 «Надання платниками податків документів». Ці повноваження податкових органів доцільно об'єднати, що надасть змогу спростити користування Податковим кодексом. Крім цього, відповідно до пп. 20.1.40, ст. 20 Податкового кодексу, органам податкової служби надано право звертатися до суду з позовом про вилучення оригіналів первинних фінансово-господарських і бухгалтерських документів у випадках передбачених кодексом. В той же час, згідно п. 85.5, ст. 85, податковій службі забороняється вилучення оригіналів первинних фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів за винятком випадків, передбачених кримінально-процесуальним законом. У відповідності з вимогами ч. 4 ст. 178 Кримінально-процесуального Кодексу України, примусова виїмка із житла чи іншого володіння особи, виїмка документа виконавчого провадження, а також виїмка оригіналів первинних фінансово-господарських та/або бухгалтерських документів проводиться лише за вмотивованою постановою судді, яка виноситься з додержанням порядку, встановленого частиною п'ятою статті 177 КПК України. Таким чином, Податковий кодекс в цій частині суперечить вимогам Кримінально-процесуального кодексу та своїм власним статтям.

В пп. 17.1.10, ст. 17 Податкового кодексу, правом платника податків є залік чи повернення надміру сплачених, а також надміру стягнутих сум податків та зборів, пені, штрафів у порядку, встановленому Кодексом, але нічого не сказано стосовно своєчасного повернення надміру сплачених податків.

Відповідно до пп. 20.1.19, ст. 20 Податкового кодексу, податкові органи мають право звертатися до суду щодо стягнення з дебіторів платника податків, що має податковий борг, сум дебіторської заборгованості, строк погашення якої настав та право вимоги якої переведено на органи державної податкової служби, у рахунок погашення податкового боргу такого платника податків, однак в правах платника податків не визначено, що він має право погашати свій податковий борг за рахунок третіх осіб.

Як бачимо, чинне податкове законодавство містить багато суперечливих та неоднозначних визначень і трактувань, що звичайно впливає на якість організації податкової політики підприємства та її використання як засобу оптимізації оподаткування в процесі податкового планування. Правила оподаткування повинні бути зрозумілими і чіткими як для фіскальних органів, так і для суб'єктів підприємницької діяльності, а збільшення повноважень контролюючих органів повинні бути обґрунтованими і сприяти збільшенню надходжень до бюджету, а не призводити до згорання бізнесу та тінізації економіки.

Таким чином, вирішення вказаних питань та внесення відповідних змін у податкове законодавство є досить важливими для підприємства у процесі його подальших взаємовідносин з податковими органами, ефективної організації податкової політики, зниження рівня податкового навантаження та запобігання податковим ризикам.

Розвиток подальших досліджень в даному напрямку повинен бути спрямований на розробку науково обґрунтованих рекомендацій щодо формування та реалізації податкової політики підприємств, та її адаптації відповідно до історично сформованих особливостей національної облікової системи.

## Список літератури

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436 – IV, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
2. Гуренкова А. Бухоблік для оптимізації податків? Це можливо! /А. Гуренкова // Збірник систематизованого законодавства. Податкове планування: шляхи зменшення податкових ризиків та оптимізації оподаткування. – 2005. Вип.9. – С. 53 - 59.
3. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» від 16.07.99 р. № 996-XIV, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
4. Лист Міністерства фінансів України «Про облікову політику» від 21.12.2005 р. № 31-34000-10-5/27793 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
5. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755 - VI, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
6. Пушкар М.С. Облікова політика і звітність / Михайло Семенович Пушкар. – Тернопіль: Карт – бланш, 2003. – 141 с.
7. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435 – IV, зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.

*Г.Кузьменко*

### **Организация налоговой политики предприятия в соответствии с требованиями действующего законодательства**

В статье освещаются организационные подходы к формированию налоговой политики предприятия в соответствии с требованиями действующего законодательства, определяются основные недостатки налогового законодательства, которые существенно влияют на организацию налоговой политики предприятия. Доказана необходимость внесения соответствующих изменений в нормативные документы с целью приведения их в соответствие с современными условиями регулирования налоговых правоотношений и устранения коллизий в системе налогового законодательства

*G. Kuzmenko*

### **Organization of tax policy of enterprise is in accordance with the requirements of current legislation**

In the article organizational approaches are illuminated to forming of tax policy of enterprise in accordance with the requirements of current legislation, the basic lacks of tax law, which substantially influence on organization of tax policy of enterprise, are determined. The necessity of bringing of corresponding changes is well-proven and offered to the normative documents with the purpose of bringing them over in accordance with the modern terms of adjusting of tax legal relationships and removal of collisions in the system of tax law

Одержано 07.10.11

UDS 336.71:330.3(477)

**L.V.Serdiuk, docent., O.I. Serdiukova, L.K.Tarasova**

*Kharkiv Banking Institute University of Banking Business (NBU)*

## Motivational factors for foreign investors in the banking sector of Ukraine

The banking system is one of the dynamic areas of the economy, the degree of its stability largely characterizes the economy as a whole, that's why the study of foreign investment in banks is particularly important.

In this article described the motivational factors of foreign investors about investment in the banking sector of Ukraine, determined strengths and weaknesses of the investment climate in Ukraine, built the generalized table of the motivational determinants.

**investments, capital investments, hedging of risks, international rating, level of corruption**

As a long-term matter, the globalization of trade and financial markets and the associated liberalization of international capital markets may turn out to be the most important economic development of the late 20th century. If this trend continues, and if it is managed well - and its continuation depends on its being managed well - the benefits will be measured ultimately in higher standards of living, as resources are allocated with increased efficiency and risk sharing is improved. However, the increased volume and volatility of capital flows have exposed critical problems in the domestic and international financial systems that will need to be dealt with, including financial sector for vulnerabilities, often in the form of unsound financial and banking systems and deficiencies in financial incentive structures, institutions, and policies.

As we anticipate an economic upturn, transactions in emerging markets are likely to be the top of mind for investors again. Companies considering opportunities in emerging markets need to be aware of some unique risks. Not only they do need to understand who they are doing business with, but also the laws and disclosure requirements can be regarded as well. A foreign investor must conduct a very careful strategy to get an income from the capital investment in the future. So we must distinguish a number of motivational principles that investors follow in making their business.

Taking into account the above-mentioned and following the research of the well-known foreign and home specialists in the field banking can define the problem questions of the article. They are as follows:

- defining lineation of investment climate in the country;
- determining of the foreign capital role for all spheres of the Ukrainian economy;
- determining the motivational bases of organization of foreign cash in flow for the bank sector of Ukraine;
- specifying the basic steps towards the improvement of the investment climate in the country.

The topicality and expediency of the further deepening of the theoretical researches in this direction are constrained with the objective necessity of determination of motivational model of foreign investor and forming effective soil for expansion of bank capital with the help of cash flow from abroad.

Foreign direct investment (FDI) is defined as "investment made to acquire current

interest in enterprises outside of the economy of the investor.” The FDI relationship consists of a parent enterprise and a foreign affiliate which together form a Multinational corporation (MNC). In order to qualify as FDI the investment must afford the parent enterprise control over its foreign affiliate.

Foreign bond investors are rational and sophisticated and influenced by widely accepted reasons for higher interest rates (the trade and fiscal deficits, higher inflation, business recovery). [7]

The analysis of the FDI indices is largely the analysis of the forces that shape decisions to invest and how they interact with market conditions, including conditions within potential host countries.

In order to understand what exactly a foreign investor follows during the choice of the country of investing money will lay down the table of general motivational factors, that will include for itself the most wide spectrum of indexes.

Table 1 - Motivational factors of foreign investors

Bank specific determinants:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- a group in that is an establishment</li> <li>- a general size of assets</li> <li>- a level of liquidity of assets</li> <li>- a level and character of credit operations</li> <li>- a level and time period of the obtained deposits</li> <li>- a structure of client base</li> <li>- a structure to the brief-case of securities</li> <li>- Product differentiation and marketing skills, measured by advertising intensity</li> <li>- Management skills</li> <li>- Access to capital</li> </ul>
Locational determinants:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Size of host-country markets</li> <li>- Monetary policy</li> <li>- A level of interest rates of the National bank</li> <li>- A level of state control of the bank sector</li> <li>- A course of national monetary item</li> <li>- A standard of living of people</li> <li>- A level of consumer basket</li> <li>- A level of industry development</li> <li>- A development of middle business</li> </ul>
Policy determinants:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efficiency of administrative apparatus</li> <li>- Domestic economic stimulation</li> <li>- Investment incentives and performance requirements</li> <li>- Openness to foreign ownership</li> <li>- Repatriation policies</li> <li>- Fiscal regime</li> </ul>

Even though the factors affecting the level of FDI in general are well known, the empirical surveys of FDI could hardly identify the ultimate driving force behind investments and the specific characteristics of business climate that are supportive to foreign capital inflows in Central and Eastern Europe. The explanations mainly offered are the different goals and motivations governing the investments: market-oriented investments vs. factor-oriented investments.

Investors' different tools are used to manage country risk. Their response to policy uncertainties is to postpone investment projects, to withdraw from negotiations, or to leave negotiated commitments unrealized. However, alternative approach is choosing the type of

capital contribution. Those investors that have proceeded have typically sought to reduce their exposure by minimizing their “upfront” capital investment and by making their contributions in kind rather than in cash, or indirectly in the form of loans.[8]

Despite the fact that Ukraine has a strategic geographic location, rich natural resources and relatively cheap skilled labor force, which makes its market an attractive investment environment, the country has not yet achieved the expected potential in attracting foreign capital.

The global economy is now at the stage of transition from post-crisis stabilization to slow down the growth. The main trends of financial market in 2010 were both positive and negative.

To the first group belong the following ones:

- decline of worsening the loan portfolios quality due to the stabilization of the financial position of existing borrowers and moderate activation of lending with more competent risk assessment, in comparison with the pre-crisis period; issue of short-term loans to corporate clients for trade and working capital finance;
- activation of problem assets sales to debt collectors;
- decline of Banks' losses more than three times: if in 2009 the total NBU loss made UAH 38,5 billion, by the results for November 2010 it reduced to UAH 9,4 billion;
- growth of collateral value after economic rise will bring to redundancy of reserved provisions that are the main reason of bank's losses; by forecasts, the BSU will reach the break-even activity – 2-d Q 2011;
- improvement of clients payment discipline due to their financial stabilization and need for new loans in future;
- stability of UAH rate during 2010;
- slowdown of retail deposits outflow and renewal of their growth: portfolio increase exceeded UAH 50 billion for 11 months of 2010;
- course on consolidation of banking sector.

To the second belongings we can refer:

- increase of loan exposure: \$111,623 billion – gross external debt of Ukraine; \$28 billion – debt of banks, mainly with foreign capital; \$40 billion – debt of Ukrainian corporations; \$3 billion (UAH 180 billion) – debt of borrowers to banks;
- expensive and ineffective governmental support to problem banks;
- reduction of real economy lending (only 20- 25% of loans were granted to real sector). Banks buy governmental bonds actively, covering the budget deficit; i.e. government is competitor to the economy;
- refinancing of banks by NBU in amount of about UAH 80 billion, greater part of which is not returned by the banks;
- high risks of reputation: Ukrainian banking system takes 137-th place in reliability among 139 participants of competitiveness rating of the World Economic Forum; Marketing management of Strategic development and marketing department;
- increase of Russian capital share: four Russian banks (VTB, PIB, Alpha, subsidiary bank of Sberbank Rossii) hold more than 10% of assets of the Ukrainian banking system, more than 8% of own banking capital, more than 14% of corporate loan portfolio, 7% of retail loan portfolio.

The main risks of macroeconomic environment in 2010-2011 are external and internal.

To the first group refer the following ones:

- Moderate world economic activity as a result of early curtailment of the programmers' for the stimulation of the economy sharpening of the crisis in the Euro zone;



- Raise of value of external borrowing at the background of sharpening the financial liquidity crisis in the world markets;
- Consolidation of trend on skyrocketing of prices in the world energy markets;
- Deterioration of foreign economic situation: another fall in prices in the world raw materials markets;
- Abandonment by the investment companies of the investment plans or deferment of their implementation for future periods.

To the second group belong the following things:

- Retaining of banks low credit activity;
- Substantial growth of state budget deficit and gaps in the Pension Fund, other funds of social insurance;
- Major increase in prices for natural gas for the enterprises of public heat power industry and for the individual areas;
- Further accumulation of VAT remuneration;
- Considerable issue to finance the budget deficit;
- Reinforcement of the devaluation trends in foreign exchange market;
- Extension of insolvency of the real economy sector;
- The crop yields are lower than forecasted ones;
- Growth of wages payment arrears;
- Increase of the number of unemployed;
- Rise of negative inflationary expectations of the individuals.

An important motivational factor for a foreign investor also is the general rating of the country, thus will point the international rating of Ukraine.

Table 2 - Rating of Ukraine

Rating in natcurrency	S&P	Moody's	Fitch
Long term	BB	B2 B	Long
Short term	B	-	...
Forecast	Stab.	Neg.	Stab.
Rating in foreign currency			
Long term	B+	B2	B
Short-term	B	...	B
Forecast	Stab.	Neg.	Stab.

In 2010 Ukraine took the 162nd place (with the index ranking 46,4%) having deteriorated its last-year result by 10 positions and having slid down to the level of the late 1990s (in 1999 it was 43,7%). The dynamics of Indexes of Economic Freedom clearly demonstrates the fast improvement of the result in comparison with the late 90s, since 2005 Ukraine has started its steady regression move. [6]

However, even the best result of Ukraine – 55,8% reached in 2005 was 3,8 points lower in item 1 than the average world rate (59,6%), meanwhile in 2010 it is already 13 points below.

Thus the row of motivations for foreign investors was outlined by the authors. General economic progress of the country trends is also defined. The ratings of Ukraine and investment risks were given.

It should be mentioned that the basic factor of attractiveness of the national banking system for foreign banks is a receipt of higher income under the condition of the acceptable risk. The stake of foreign capital depends on the size of bank clean margin, profitability of the bank sector, solvency of the country, economic and political stability, trade connections,

features of the banking systems, economic factors (Per capita, rate of inflation, interest rates are real GDP).

In most cases the presence of foreign bank capital is more powerful at the low level of taxation and low level of concentration in a bank sphere. Therefore it is necessary to be more active for Ukraine to take measures to increase the level of concentration of the national bank capital.

As a rule, the foreign bank capital does not carry those charges that are related to implementation of informal duties of local banks before political structures and participating in shadow mechanisms. Arrival of foreign banks correlates with the decline of clean margin of the national banks. That less obstacles is for arrival of foreign capital, both less margin at national banks or greater overhead costs, increase of salary, and also higher administrative and organizational efficiency, predefined by the necessity.

## Bibliography

1. Закон України “Про інвестиційну діяльність” від 18 вересня 1991 р. № 1560 (зі змінами та доповненнями) / Режим доступу – <http://audit.w3.kiev.ua>.
2. Закон України “Про режим іноземного інвестування” від 19.03.1996 р. № 93/96-ВР. (зі змінами та доповненнями) / Режим доступу – <http://audit.w3.kiev.ua>.
3. Закон України “Про цінні папери та фондовий ринок” від 23.02.2006 № 3480-ІУ (зі змінами та доповненнями) / Режим доступу – <http://audit.w3.kiev.ua>.
4. Банківська система України в європейському контексті: генеза, структура, конкурентний потенціал: монографія / за ред. д-ра екон. наук Р.Ф. Пустовойта. – Київ: УБС НБУ, 2009. – 399 с.
5. Банківські операції: підручник / А.М. Мороз, М.І. Савлук, М.Ф. Пуховкіна; за ред.: А.М. Мороза; Затверджено МОН України. – 4-те вид., без змін. – Київ: КНЕУ, 2009. – 608 с.
6. Інвестори та їх мотивація – Електронне джерело / Режим доступу – <http://www.go4funding.com/Articles/Understanding-The-Investors-Motivation.aspx>
7. Інвестиційний клімат України – Електронне джерело / Режим доступу – <http://www.investukraine.net/investment-climate/>
8. Іноземне інвестування та ризики, що йому передують – Електронне джерело / Режим доступу - [http://www.deloitte.com/view/en\\_US/us/Services/Financial-Advisory-Services/7fb31e5f9c827210VgnVCM200000bb42f00aRCRD.htm](http://www.deloitte.com/view/en_US/us/Services/Financial-Advisory-Services/7fb31e5f9c827210VgnVCM200000bb42f00aRCRD.htm)
9. Підходи до оцінки якості капіталу організації та його структури – Електронне джерело / Режим доступу - <http://www.capital-flow-analysis.com/investment-resources/resources.html>

*Л.Сердюк, О.Сердюкова, Л.Тарасова*

### **Мотиваційні фактори іноземного інвестування в банківський сектор України**

Банківська система належить до однієї з найдинамічніших сфер економіки, ступінь її стійкості значною мірою характеризує стан економіки в цілому, тому дослідження питань залучення іноземних інвестицій в банківські установи набуває особливого значення

В статті описано мотиваційні пріоритети іноземного інвестора з приводу капіталовкладення в банківський сектор України, визначено слабкі та сильні сторони інвестиційного клімату України, побудовано узагальнюючу таблицю мотиваційних детермінант

*Л.Сердюк, О.Сердюкова, Л.Тарасова*

### **Мотивационные факторы иностранного инвестирования в банковский сектор Украины**

Банковская система принадлежит к одной из самых динамичных сфер экономики, степень её стойкости характеризует состояние экономики в целом, именно поэтому исследование вопросов привлечения иностранных инвестиций в банки имеет большое значение

В статье описаны мотивационные приоритеты иностранного инвестора относительно капиталовложения в банковский сектор Украины, очерчено слабые и сильные стороны инвестиционного климата Украины, построено обобщающую таблицу мотивационных детерминант

Одержано 18.05.11

УДК 657

**В.М. Савченко, доц., канд. екон. наук, Л.В. Кононенко, доц., канд. екон. наук, А.П. Бегун, канд. тех. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Проблеми формування та дотримання норм професійної етики бухгалтера

Стаття присвячена проблемам формуванню та механізму реалізації норм професійної етики бухгалтерів в Україні та закордоном. Досліджено сутність професійної етики бухгалтера, розглянуто правове поле формування норм професійної етики, досліджено взаємозв'язок категорій «місія – кодекс - вчинки».

**професійна етика бухгалтера, Кодекс етики Міжнародної Федерації бухгалтерів, норми професійної етики, правове поле, філософські аспекти норм професійної етики**

Будь-яка професія вимагає етичних норм поведінки, оскільки кожна людина, що займається тією або іншою діяльністю, значною мірою зацікавлена в довірі суспільства до результатів цієї діяльності і високій якості своїх послуг, а відповідно і високій оцінці суспільством результатів своєї діяльності.

На ринку праці стосовно фахівців з обліку та аудиту в Україні спостерігаються суперечливі тенденції: так, наявна значна кількість дипломованих фахівців, що зареєстровані як безробітні, одночасно із наявністю та зростанням попиту на фахівців - бухгалтерів (аудиторів) високого рівня кваліфікації, які здатні до адаптації у сучасному глобальному суспільстві та готові до рішень та вчинків з високим рівнем соціальної відповідальності.

Прищеплення норм професійної етики та контроль їх дотримання у сучасному розвиненому суспільстві традиційно покладено на професійні організації. Відповідно в Україні місією Федерації Професійних Бухгалтерів та Аудиторів України (ФПБАУ) декларовано захист інтересів її членів та сприяння росту довіри громадськості до високої якості їх професійних послуг; розробка і впровадження національних стандартів і практики бухгалтерського обліку і аудиту, що базуються на міжнародних стандартах; створення Кодексу професійної етики та здійснення контролю за його дотриманням; підвищення рівня професійної освіти.

Рада Федерації 26 березня 2004 року прийняла рішення, згідно якого Федерації Професійних Бухгалтерів та Аудиторів України (ФПБАУ) визнає та приєднується до Кодексу етики Міжнародної Федерації бухгалтерів (МФБ). Але, незважаючи на ці організаційні заходи проблема дотримання норм професійної етики фахівцями з обліку та аудиту в Україні залишається невирішеною, що обумовлено низкою об'єктивних (низький рівень культура бізнесу, високий рівень тіньової економіки, нестабільне правове поле, тощо) та суб'єктивних (недостатній рівень дослідження методології професійної етики та освітньої підготовки за цим напрямом) чинників. У цьому зв'язку, важливою компонентою підготовки фахівців з обліку і аудиту є прищеплення норм професійної етики, що обумовлює необхідність впровадження відповідних курсів до навчального процесу. Також потребує подальших досліджень проблематика сутності професійної етики бухгалтера з врахуванням філософського та прикладного аспектів, а

також організаційні і методичні складові формування норм професійної етики бухгалтера та аудитора та організаційного забезпечення їх дотримання.

Грунтовне дослідження філософських аспектів професійної етики проведено Баштановським В.І., Согомоновим Ю.В. та іншими науковцями [8] як виду прикладної етики. Дослідження проблематики історії розвитку професії бухгалтера з врахуванням етичного аспекту присвячені праці сучасних науковців, таких як Ф.Ф. Бутинець, С.Я. Зубілевич, М.Ю. Медведєв, А.Ю. Редько, Я.В. Соколов та інші; наукове та організаційно – методичне забезпечення сертифікації вітчизняних бухгалтерів (обов'язковою складовою якої є норми професійної етики) розробляють серед інших такі вітчизняні науковці як С.Ф. Голов, В.М. Жук. Ці дослідники здійснили значний доробок до вирішення проблем пов'язаних з теорією та впровадженням у практику норм професійної етики бухгалтера і аудитора.

Проте наявність низки проблем обумовлює необхідність подальших досліджень питання взаємозв'язку таких складових професійної етики як місія, кодекс та вчинки з врахуванням специфіки бухгалтерської професії, а також дослідження організаційних аспектів формування і реалізації норм професійної етики бухгалтерів.

Відповідно, за мету даної публікації поставлено з'ясування сутності професійної етики, дослідження взаємозв'язку таких категорій як місія, кодекс, вчинки відповідно до прикладних аспектів професійної етики бухгалтера, а також обґрунтування ролі та визначення доцільних форм прищеплення норм професійної етики в процесі підготовки фахівців з обліку та аудиту у вищій школі.

Дослідники сутності та чинників виникнення поняття професійна мораль (етика) визначають, що майже всі види людської діяльності регулюються визначеними моральними нормами, але професії, крім цього характеризуються ще й місією (призначенням). Нам імпонує розмежування трудової моралі, де механізм моральної регуляції формується лише на базі моралі індивідуума і професійної моралі, де моральні цінності ґрунтуються на базі формування професійної свідомості конкретних трудових груп. У цьому зв'язку професійна етика може мати місце якщо є професійні трудові групи. Професійна етика має відображати позицію людей саме цієї професії. Нам вважаються цікавими два з розглянутих науковцями, що досліджують філософський аспект професійної етики, варіантних підходи.

За першим - професійна етика відображає позицію людей, які безпосередньо виконують професійні функції, а прикладна – позицію людей, що знаходяться поза професією, але торкається надпрофесійних інтересів. А саме, професійна етика – для професії, прикладна – для всіх, хто поза межею професії, але безпосередньо зацікавлений у результатах діяльності представників цієї професії. За цим підходом прикладна етика безпосередньо пов'язана з формою регулювання діяльності професії зовні.

За альтернативним підходом - прикладна етика безпосередньо пов'язана з професійною, але не тотожна їй. А саме професійна етика конкретизує загальні моральні вимоги відносно особливостей професії, її предметом є передусім правила поведінки, а предметом прикладної етики є конкретні моральні ситуації.

На нашу думку, професійна поведінка безпосередньо пов'язана з дотриманням професійної моралі. Саме відповідно з призначенням професії – місією - необхідно розглядати професійну етику.

Етичні моральні норми є загальними для членів суспільства поза професійною приналежністю, але професійна етика визначається у відповідності з потенційними етичними проблемами обумовленими функціонуванням професійного середовища в соціумі. Зокрема, неоднозначні і актуальні етичні проблеми в сучасному бізнесі

пов'язані з тим, що з одного боку бухгалтер як посадова особа реалізує комунікаційні функції (підприємство – держава; підприємство – власники, інвестори; адміністрація підприємства – наймані працівники тощо). Всі зазначені вище суб'єкти мають інтереси, здебільшого суперечливі.

Професійне призначення (місія професії) бухгалтера, в першу чергу, це інформаційне забезпечення всіх учасників господарської діяльності неупередженою об'єктивною та добросовісною інформацією про стан активів та капіталу, а також виробничого та фінансового менеджменту стосовно господарських процесів та їх результатів відповідно з інформаційними запитами.

Соколов Я.В. [4] при дослідженні проблематики достовірності та добросовісності інформації зазначає відмінність достовірності від істинності. Цей науковець зазначає, що інформація є достовірною, якщо більшість членів суспільства має ясне і свідоме її сприйняття, яке не викликає сумніву. Бухгалтерська інформація і її сприйняття є достатньо суб'єктивними.

Важливою економічною категорією є категорія «фінансовий результат». Квантифікація, тобто обчислення фінансового результату здійснюється в системі бухгалтерського обліку, що є його функціональним завданням. Боналумі Ф. А. (1832-1904) – представник тосканської школи бухгалтерського обліку. Цей науковець визначав бухгалтерський облік як сукупність протилежних інтересів, що утворюють господарську одиницю, обіймає категорії осіб з протилежними інтересами: господаря – з одного боку, третіх осіб – з іншого. Боналумі Ф. А. розглядав цільову спрямованість обліку як виявлення економічних та юридичних наслідків здійснених господарських операцій. У цьому зв'язку місією бухгалтерського обліку є встановлення норм управління господарством на підставі інформації про його діяльність. Цей видатний науковець зазначав зокрема, що категорія «фінансовий результат» - є категорією абстрактною, а його величина залежить безпосередньо від методології, що прийнята для обчислення. У цьому зв'язку, Соколов Я.В., щодо представлення бухгалтерської інформації зазначає можливість існування чотирьох варіантів.

Перший варіант – ідеальний. Як і всі ідеали є таким, якого мають прагнути, але досягти майже неможливо.

За другим варіантом – дані зібрані добросовісно, але вони не достовірні. За такої ситуації приймати дієве рішення неможливо, так як наслідки можуть бути негативні. Така інформація містить у собі елементи фальсифікації.

Третій варіант – дані складені не добросовісно, але вони достовірні. Це випадок коли бухгалтер впевнений, що вимоги нормативних документів не дозволяють правильно відобразити економічну інформацію в звітності (за сучасними підходами це є вуалізацією).

Четвертий варіант – приведені дані не достовірні і не добросовісні (мають місце як вуалізація, так і фальсифікація). У цьому випадку результати будуть також недостовірними.

Потенційна можливість отримання інформації за різними варіантами зумовлює необхідність користувачам бухгалтерської інформації ідентифікувати отримані дані про факти господарського життя, з одним із наведених варіантів.

Таким чином, за Соколовим Я.В., з позицією якого ми абсолютно згодні, добросовісною та достовірною інформація є, якщо вона наближається до рівня, що є необхідним і достатнім для свідомого прийняття рішення. У цьому зв'язку, сучасне правове поле спрямоване на мінімізацію ризиків представлення недобросовісної та суб'єктивної інформації, що забезпечується шляхом стандартизації ведення обліку та формування звітності, одночасно регламентація облікових процедур має обмежений

характер і припускає можливість на рівні суб'єкта господарювання приймати альтернативні рішення в межах облікової політики.

У сучасному світі з розширенням завдань бухгалтерського обліку (забезпечення інформацією процесу перерозподілу ресурсів на макрорівні) місія представників професії «Облік та аудит» стає більш вагомим.

В умовах впровадження Податкового кодексу в Україні посилюється зв'язок між фінансовим обліком та формуванням податкових наслідків, що також підвищує вимоги до поєднання фахових і морально – етичних норм представників професії напряму «Облік і аудит».

Таким чином, саме дотримання норм професійної етики спрямоване на забезпечення реалізації професійної місії – представлення користувачам добросовісної та достовірної інформації за умови наявності суперечливості інтересів суб'єктів господарської діяльності.

У сучасних умовах бізнесового середовища України (не виважена фіскальна політика держави, низький рівень податкової культури, нерозвинений фондовий ринок, соціальні проблеми, зокрема надмірна диференціація доходів населення та розшарування суспільства, поряд з тенденціями глобалізації облікових норм та процедур) посилюється різноспрямованість інтересів членів суспільства – зокрема і користувачів облікової інформації, суттєво зростає необхідність відпрацювання та формалізації норм професійної етики.

Кодекси професійної етики прийняті в багатьох країнах як далекого так і близького зарубіжжя. Етичний кодекс (атрибут професії, який сприяє перетворенню професійної спільноти в автономну професійну корпорацію, що є одним з інструментом її самоврядуванню. В зв'язку з цим дискутується проблематика сутності професійних кодексів. Основним питанням є «що є кодекс?», або правила «добра», або «інструкція з техніки безпеки» [6]. Також спрямування зусиль професійних суспільних організацій на захист тих представників професії, які постраждали в наслідок неправомірних дій адміністрації саме при дотриманні ними норм професійної етики.

Є певна суперечливість в нормах професійної етики та вимог етики міжособистих стосунків, що є актуальним для співвідношення професійної етики бухгалтера та менталітету міжособистих стосунків населення пострадянського простору.

Таким чином, своєчасним та доцільним є той факт, що 30 червня 2006 року набрав чинності Кодекс Етики Професійних Бухгалтерів, але само по собі прийняття Кодексу не стало рішенням проблеми. В умовах правового нігілізму, низької культури бізнесу, підготовка бухгалтерів високої кваліфікації потребує прищеплення норм професійної етики на всіх етапах навчання.

Більшість фахівців, що досліджують дану проблематику [7] визначають необхідність впровадження до програм підготовки фахівців з «Обліку та аудиту» вищої кваліфікації компоненти «Професійна етика». Так, доцільним є включення до Освітньої Кваліфікаційної Характеристики Магістра відповідного розділу, а до навчальних планів - курсу «Професійна та прикладна етика»; включати проблематику, пов'язану з професійною етикою в завдання на курсові та дипломні роботи з фахових дисциплін з метою підготовки майбутніх фахівців до рішення етичних проблем в професійному житті, культивування ідей та цінностей професійної прикладної етики бухгалтера та аудитора.

## Список літератури

1. Бутинець Ф.Ф. Історія бухгалтерського обліку : [навч. посібн. для студентів ВНЗ спеціальності 7.050106 «Облік і аудит» в 2-х частинах. Частина 1; 2-е вид., доп. і перероб.] / Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: Рута, 2001. – 512 с.
2. Голов С.Ф. Про сертифікацію бухгалтерів / С.Ф. Голов // Баланс. – 2002. – № 43. – С. 26.
3. Медведєв М.Ю. Бухгалтерський учет для починаючих. – СПб.: Питер, 2004. – 107 с.
4. Соколов Я.В. Достоверность и добросовестность составления бухгалтерской отчетности / "Бухгалтерский учет", N 12, 1999.
5. Соколов Я.В. Профессиональное суждение бухгалтера: итоги минувшего века / "Бухгалтерский учет", N 12, 2001.
6. Баштановський В.И., Согомонов Ю.В. Этика профессии: миссия, кодекс, поступок / Монография / Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2005. -378 с.
7. Кодекс Етики Професійних Бухгалтерів 2006. Міжнародної Федерації Бухгалтерів/ Перекл. З англ. за ред. С.Я. Зубілевич/ - К.: Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України, 2007 – 104 с.
8. Кодекс етики професійних бухгалтерів: досвід, реалії, перспективи К 67. Доповіді на Міжнародній конференції 31 травня – 1 червня 2007 р. – К.:ФПБАУ, 2007. – 168с.

*В. Савченко, Л. Кононенко, А. Бегун*

### **Проблемы формирования и соблюдения норм профессиональной этики бухгалтера**

Статья посвящена проблемам формированию и механизму реализации норм профессиональной этики бухгалтеров в Украине и за границей. Исследована сущность профессиональной этики бухгалтера, рассмотрено правовое поле формирования норм профессиональной этики, исследована взаимосвязь категорий «миссия - кодекс - поступки»

*V. Savchenko, L. Kononenko, A. Begun*

### **Problems of formation and adherence to professional ethics of accountants**

Paper is devoted to problems of formation and the mechanism for implementation of the norms of professional ethics of accountants in Ukraine and abroad. Investigated the nature of professional ethics accountant, reviewed the legal field of formation of professional ethics, investigated the relationship of the categories "mission - Code - deeds".

Одержано 14.10.11

**UDC 336.71.078.3**

**L.V.Serdiuk, docent, O.M. Kylbawna, A.A. Savorona**  
*Kharkiv Banking Institute University of Banking Business (NBU)*

## Improving of the organizational structure in the bank's internal control and it's effectiveness

The essence of internal control of the bank and its components are considered. Creation of organizational structure of the internal control that is founded on three directions of controllers' activities and increases its efficiency is offered.

**internal control, internal audit, organization structure, effectiveness**

A system of effective internal controls is a critical component of bank management and a foundation for the safe and sound operations of banking organizations. Weak or ineffective internal control has caused losses in many banks and has contributed to the failure of others around the world. Some of these cases involved could have been prevented or discovered through effective control mechanisms before the losses actually incurred by the banks. That's why the problem of improving of internal control system nowadays is quite actual.

The question of internal control of the bank in Ukraine has not been sufficiently discussed, but some researchers devoted their publications to this problem: Stelmah V., Moroz O., Shvets N., Pryhod'ko R., Krasnova I. and other.

The aim of this article is to research the components of effective system of control in the bank, including creation of organization system of management.

Banking has a diversified and complex financial activity which is no longer limited within the geographic boundary of a country. Since its activity involves high risk, the issue of effective internal control system, corporate governance, transparency, accountability has become significant issues to ensure smooth performance of the banking industry throughout the world. In many banks internal control is identified with internal audit; the scope of internal control is not limited to audit work. It is an integral part of the daily activity of a bank, which on its own merit identifies the risks associated with the process and adopts a measure to mitigate the same.

Internal Audit on the other hand is a part of Internal Control system which reinforces the control system through regular review [4].

According to an IMF publication Internal Control refers to the mechanism in place on a permanent basis to control the activities in an organization, both at a central and at a department/divisional level. A key component of effective internal control is the operation of a solid accounting and information system.

In scientists view on the performances of the banks has pointed out that an effective internal control system could have contributed significantly in improving the performance of the commercial banks if the control culture is brought in through policy guidelines and structural changes at these banks.

Internal control is the process, effected by a company's board of directors, management and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the



achievement of objectives in the effectiveness and efficiency of operations, the reliability of financial reporting and compliance with applicable laws, regulations, and internal policies [3].

Internal controls are the policies and procedures established and implemented alone, or in concert with other policies or procedures, to manage and control a particular risk or business activity, or combination of risks or business activities, to which the company is exposed or in which it is engaged.

The internal control environment is the framework under which internal controls are developed, implemented and monitored. It consists of the mechanisms and arrangements that ensure internal and external risks to which the company is exposed are identified; appropriate and effective internal controls are developed and implemented to soundly and prudently manage these risks; reliable and comprehensive systems are to be put in place to appropriately monitor the effectiveness of these controls.

Each company needs to have in place an appropriate and effective internal control environment to ensure that the company is managed and controlled in a sound and prudent manner. The factors which together comprise the control environment are:

- a board of directors that is actively concerned with sound corporate governance and that understands and diligently discharges its responsibilities by ensuring that the company is appropriately and effectively managed and controlled;
- a management that actively manages and operates the company in a sound and prudent manner;
- organizational and procedural controls supported by an effective management information system to soundly and prudently manage the company's exposure to risk;
- an independent audit mechanism to monitor the effectiveness of the organizational and procedural controls.

The primary objective of internal control system in a bank is to help the bank perform better through the use of its resources. Through internal control system bank identifies its weaknesses and takes appropriate measures to overcome the same. The main objectives of internal control are as follows:

- Efficiency and effectiveness of activities (performance objectives).
- Reliability, completeness and timelines of financial and management information (information objectives)
- Compliance with applicable laws and regulations (compliance objectives)

Responsibility of the Board of Directors is lies in the overall responsibility of establishing broad business strategy, significant policies and understanding significant risks of the bank. Through the establishment of 'Audit Committee' the Board of Directors can monitor the effectiveness of internal control system.

The internal as well as external audit reports will be sent to the board without any intervention of the bank management and ensure that the management takes timely and necessary actions as per the recommendations. The Board of Directors have periodic review meetings with the senior management to discuss the effectiveness of the internal control system of the bank and ensure that the management has taken appropriate actions as per the recommendations of the auditors and internal control.

Responsibility of the Senior Management lies in setting out a strong internal control framework within the organization the role of Managing Director. He/she will establish a 'Management Committee' (MANCOM), which will be responsible for the overall management of the Bank. With governance & guidance from the Board of Directors the MANCOM will put in place policies and procedures to identify, measure, monitor and control these risks. The MANCOM will put in place an internal control structure in the banking organization, which will assign clear responsibility, authority and reporting relationship.

Although The MANCOM will monitor the adequacy and effectiveness of the internal control system based on the bank's established policy & procedure and provide a certification the Board of Directors on the effectiveness of Internal Control policy, practice and procedure [10].

An effective internal control system continually recognizes and assesses all of the material risks that could adversely affect the achievement of the bank's goals. Effective risk assessment must identify and consider both internal and external factors. Internal factors include complexity of the organization structure, the nature of the Bank's activities, the quality of personnel, organization changes and also employee turnover. External factors include fluctuating economic conditions, changes in the industry, socio-political realities and technological advances.

Risk assessment by Internal Control System differs from the business risk management process which typically focuses more on the review of business strategies developed to maximize the risk/reward trade-off within the different areas of the bank. The risk assessment by Internal Control focuses more on compliance with regulatory requirements, social, ethical and environmental risks those affect the banking industry.

Effective internal control system requires that there is an effective reporting system of information that is relevant to decision making. The information should be reliable, timely accessible and provided in a consistent format. Information would have to include external market information about events and conditions that are relevant to decision making. Internal information must cover all significant activities of the bank. These systems including those that hold and use data in electronic form must be secure. Most importantly the channels of communication must ensure that all staff fully understand and adhere to policies and procedures effecting their duties and responsibilities and that other relevant information is reaching the appropriate personnel.

#### Structure for Internal Control System

Organization structure plays a vital role in establishing effective internal control system. The essence of the ideal organizational structure that will facilitate effectiveness of the internal control system is the segregation of duties. The bank should, depending on the structure, size, location of its branches and strength of its manpower try to establish an organizational structure which allow segregation of duties among its key functions such as marketing, operations, credit, financial administration etc [8].

Up to which level this segregation will take place will depend on an individual bank. For instance a bank which has small branch operations at remote places of the country may not find it feasible to have such functional segregation of duties at that branch level. However at the higher level such segregation should exist and where possible this should be extended to the branch levels.

In cases where such segregation is not possible, there must be certain monitoring mechanism which should be independently reviewed to ensure all policies and procedures are followed at the branch level.

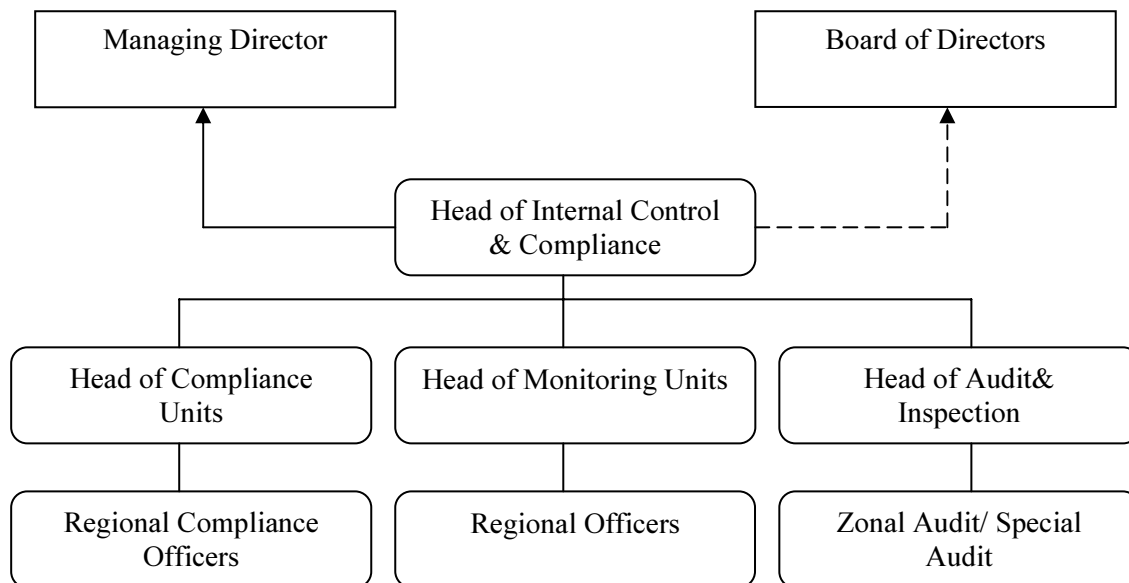
The organizational structure of the internal control will depend on the tasks performed by the unit and the size of the organization. A bank with large branches may have regional level internal control units which will allow regular monitoring and audit at the branch level.

The head of internal control unit should have a reporting line with the bank's board. The audit committee of the board can be the contact point for the internal control unit. This unit must also have a reporting line with the Managing Director of the bank.

The unit should be adequately staffed so that it can perform its duty properly. In order to ensure that availability of efficient people with internal control the banks will make it

mandatory for all middle to senior management staff to spend at least two years with internal control on secondment.

The following organization structure for the internal control unit is based on the basic tasks that are to be performed by this department. Depending on the size of the bank and its requirement this may vary (pic.1).



Picture 1 - Organizational structure of internal control

The head of the internal control will be responsible for the both compliance and control related tasks which include compliance with laws and regulation, audits and inspection, monitoring activities and risk assessment. The head of internal control will report directly to the MD and also have an indirect reporting line to the Audit Committee of the Board

The compliance unit will be responsible to ensure that bank complies with all regulatory requirement while conducting its business. They will maintain liaison with the regulators at all level and notify the other units regarding regulatory changes.

The monitoring will be responsible to monitor the operational performance of various branches. They will collect relevant data and analyze those to assess the risk of individual units. In case they find major deviation they will recommend to the Internal Control Head for sending audit & inspection team for thorough review.

The audit team will perform periodic and special audit. A bank may have different section within this team responsible for carrying out specific tasks. For instance a bank may have a special audit section responsible only for credit inspection.

Thus, the effective system of internal control can minimized losses and risks in banking business. Organizational structure of internal control as one of the main elements of management contributes it. Proposed organizational structure includes: communication of the bank with regulators of the banking system, monitoring of banking transactions in the departments, including regional departments, as well as carrying out special inspections and audits, what provides control at all levels of the bank and in our opinion, is the foundation of an effective system of internal control of the bank.

## Bibliography

1. Положення про організацію внутрішнього аудиту в комерційних банках України», затвержене постановою Правління національного банку України від 20.03.1998 р., № 114– Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Белоглазова Г.Н. Аудит банков: [Навчальний посібник] / Белоглазова Г.Н., Кролівецька Л.П., Лебедева Е.А. – М.:Финансы и статистика, 2002. – 352 с. – С. 54.
3. Кириченко О.А. Банківський менеджмент: [Підручник] / Кириченко О.А., Міщенко. В.І. – К.: Знання, 2005. – 831 с. – Вища освіта ХХІ століття. – С. 596.
4. Краснова І. Внутрішній контроль у банку: завдання та організація / І. Краснова // Вісник Національного банку України. – 2007. -№ 4. – С.40-42.
5. Губенко С.М. Посібник для внутрішніх аудиторів банківських установ України: [Навчальний посібник] / Губенко С.М., Мозгова О.П. – Харків: Видавництво „Штрих”, 2000. – 360 с. – С. 7.
6. Худякова Е.В. Об эффективности специализированного внутреннего контроля в коммерческих банках / Худякова Е.В.//Деньги и кредит. – 2008. - №6. – С.58-60.
7. Приходько Р. М. Напрямки вдосконалення організації внутрішнього аудиту банків України / Приходько Р. М. // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2005. - №77 –78. – С. 81 – 83.
8. Стельмах В.С. Контроль:інспектування, аудит, банківський нагляд: [Монографія] / В.С.Стельмах, А.О.Єпіфанов, І.В.Сало, М.А.Єпіфанова. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – 432с.
9. Швець Н.Р. Внутрішній аудит у банку: сучасні тенденції в Україні / Швець Н.Р. // Фінанси України. –К. - 2007. - №2. – С.104-112.
10. <http://www.bis.org/>

*Л.Сердюк, Е.Кульбашина, А.Саворона*

### **Усовершенствование организационной структуры внутреннего контроля и его эффективности**

Рассматривается сущность и компоненты внутреннего контроля банка. Предложено создание организационной структуры внутреннего контроля, основанной на трех направлениях деятельности контролеров, способствующей повышению его эффективности.

*Л.Сердюк, О.Кульбашина, А.Саворона*

### **Удосконалення організаційної структури внутрішнього контролю та його ефективності**

Розглядається сутність та компоненти внутрішнього контролю банку. Запропоновано створення організаційної структури внутрішнього контролю, заснованої на трьох напрямках діяльності контролерів, що сприяє підвищенню його ефективності.

Одержано 18.05.11

### УДК 332.024.3

**І.М. Назаренко, доц., канд. екон. наук, А.І. Орехова, ас.**

*Сумський національний аграрний університет*

## «Дью ділідженс»: сутність, призначення та послідовність проведення

У статті висвітлено сутність, призначення «дью ділідженс», обґрунтовано доцільність застосування даної перевірки в сучасних ринкових відносинах. Визначено основні етапи алгоритму проведення «дью ділідженс».

**аудит, всебічний аналіз, ділова активність, «дью ділідженс», інвестиційний процес, перевірка, супутні послуги аудиту**

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку ринкових відносин значного поширення набуває процес підвищення ділової активності бізнесу шляхом об'єднання, продажу, поглинання, відкриття філіалів підприємств в різних регіонах, залучення іноземних інвестицій. З одного боку ситуація сприятлива, оскільки з'являються додаткові джерела фінансування діяльності суб'єктів господарювання, зростає зайнятість населення, збільшуються обсяги виробництва та реалізації продукції, оновлюється основний капітал, але з іншого боку – підвищуються юридичні та фінансові ризики, які в майбутньому можуть призвести до втрати активів покупця (інвестора), зниження привабливості бізнесу на ринку. Надійним способом мінімізації негативних ризиків, пов'язаних з укладанням інвестиційних угод та збереженням коштів в процесі їх примноження, є детальне дослідження діяльності підприємства шляхом проведення комплексної перевірки, яка включатиме широкий спектр питань як організаційного, юридичного, так і економічного характеру.

З огляду на це, існує об'єктивна необхідність здійснення спеціальної експертизи - «дью ділідженс».

«Дью ділідженс» являється доцільною процедурою при здійсненні продажу бізнесу і залученню інвестицій, так як дозволяє проаналізувати діяльність підприємства, оцінити юридичні, фінансові і податкові ризики, а також розробити план заходів по їх зниженню [6].

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Вагомий внесок у вивчення теоретичних та практичних питань застосування процедури «дью ділідженс» зробили такі зарубіжні вчені: Джастінг Кемп, Гордон Бінг, Луїс Гілман, Мішель Хадсон, Роберт Меррік. Слід зазначити, що дане питання не має такої актуальності в дослідницьких працях вітчизняних науковців, а для суб'єктів підприємницької діяльності термін «дью ділідженс» являється взагалі загадковим. Тому дане питання потребує детального дослідження.

**Постановка завдання.** Метою написання статті є дослідження сутності категорії «дью ділідженс», призначення та послідовності проведення даної процедури.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На сьогоднішній день не існує єдиного підходу до трактування терміну «дью ділідженс». На законодавчо-нормативному рівні дане питання взагалі не розглядається, зарубіжні вчені та практики

(юридичні, аудиторські та консалтингові фірми) по різному тлумачать зміст даної категорії, а саме «дью ділідженс» - це:

- всебічне дослідження діяльності компанії, її фінансового стану і положення на ринку [4];
- система заходів, спрямованих на всебічну перевірку законності і комерційної привабливості планової угоди, інвестиційного проекту [5];
- збір і аналіз інформації з метою оцінки різноманітних ризиків, пов'язаних з інвестуванням [8];
- процес ґрунтового аналізу всіх активів, що входять до складу підприємства, з перевіркою їх юридичної «чистоти» та зобов'язань, реального правового та фінансового становища [2];
- система або комплекс аналітичних і оперативних заходів, спрямованих на всебічну перевірку законності і комерційної привабливості планової угоди, інвестиційного проекту, процедури і т.д. з метою уникнення або максимального зниження існуючих підприємницьких ризиків (політичних, правових, податкових, маркетингових) [11].

Аналізуючи різні визначення терміну «дью ділідженс», доцільно зазначити, що всі вони базуються на повному дослідженні підприємства, шляхом аналізу якісних і кількісних показників.

Процедуру «дью ділідженс» доцільно починати з моменту, коли покупець (інвестор) планує можливу покупку (процес інвестування). Практичне проведення даної перевірки повинне здійснюватися шляхом вивчення діяльності компанії, пошуком будь-якої інформації про підприємство, як правило, через офіційні джерела (Інтернет-сайти, публікації в пресі) [3].

Слід зазначити, що на сьогодні в певній категорії управлінського персоналу підприємств дана системна процедура може асоціюватися з аудитом. Однак ототожнювати дві дані категорії є не доречним, оскільки «дью ділідженс» не пропонує висловлення думки про фінансову звітність, як в аудиті. Головна мета даної перевірки полягає в зібранні інформації про об'єкт та оцінці потенціальних ризиків, пов'язаних з ним [6].

В той же час, «дью ділідженс» можна вважати супутньою послугою аудиту, оскільки дана перевірка передбачає збір, підготовку та аналіз інформації, а, відповідно до Міжнародних стандартів аудиту, супутні послуги охоплюють погоджені процедури та підготовку інформації.

Згідно Міжнародного стандарту супутніх послуг 4410 «Завдання з підготовки фінансової інформації» мета завдання з підготовки інформації полягає в тому, що бухгалтер використовує бухгалтерський, а не аудиторський досвід для збирання, класифікації та узагальнення фінансової інформації. Як правило, це обмежує зменшення детальної інформації до форми, зручної для обробки та розуміння, без вимог перевірки тверджень, на яких ґрунтується ця інформація. Застосовані процедури не призначені та не дають можливість бухгалтеру висловити будь-який рівень впевненості про фінансову інформацію. Однак користувачі підготовленої фінансової інформації одержують певну користь від залучення бухгалтера, оскільки послуги надаються з професійною компетенцією та сумлінністю [7].

На нашу думку, враховуючи вище зазначене, «дью ділідженс» - це супутня послуга аудиту, яка включає повне дослідження підприємства, базується на аналізі кількісних і якісних показників діяльності суб'єкта господарювання, а також системі менеджменту та внутрішнього контролю.

В проведенні «дью ділідженс» зацікавлені як представники підприємства (власники, керівники, менеджери), так і сторонні особи (покупці, інвестори, банківські установи). Зокрема, «дью ділідженс» дозволяє:

– інвестору - виявити негативні сторони діяльності підприємства; оцінити ризики подальшого існування бізнесу; отримати захист від можливих негативних фінансових подій; прийняти кінцеве рішення про можливість і доцільність інвестування;

– покупцю - отримати детальну інформацію про бізнес, виявити потенційну користь від здійсненої угоди; визначити структуру угоди; отримати знання про важливі ділянки здійсненої угоди;

– власнику, керівнику, менеджеру - оцінити роботу структурних підрозділів та підприємства вцілому; сконцентрувати увагу на ключових моментах інвестиційних угод; оптимізувати процес продажу підприємства; визначити оптимальну ціну здійсненої угоди;

– банківським установам - вивчити бізнес позичальника; визначити платоспроможність та ліквідність позичальника [10].

«Дью ділідженс» може проводитися за різними напрямками, оскільки класифікація даного інструменту дослідження базується на широкому спектрі питань, пов'язаних з діяльністю підприємства. На рис. 1 представлено класифікацію «дью ділідженс» [8, 9].

На сьогодні відсутні загальні теоретичні підходи до методології проведення «дью ділідженс». Деякі фірми проводять дану перевірку, покладаючись на власне розуміння того, які напрямки діяльності підприємства повинні бути досліджені, які питання повинні бути висвітлені при проведенні перевірки, які документи для цього повинні бути вивчені. Інші фірми, надаючи послуги по проведенню «дью ділідженс», покладаються на досвід західних колег, запозичуючи загальні підходи і адаптуючи їх, а ще інші розробляють методику та план проведення перевірки, покладаючись на власні знання та компетенцію [9].

Аналізуючи зарубіжний досвід проведення даної перевірки, доцільно зазначити, що на Заході досить повсякденною є практика проведення попереднього «дью ділідженс» (юридичного, технічного, маркетингового). У його основі може лежати інформація не тільки документальна, а й отримана шляхом переговорів або інтерв'ю відповідних фахівців, які мають відношення до об'єкта, так і володіють знаннями в суміжних сферах діяльності (службовці, експерти, працівники та ін.). Такий досить неформальний підхід хоча й не може відрізнитися високою точністю результатів, але дозволяє оперативно отримати відповіді на принципові питання про наявність тих чи інших ризиків або можливостей [8].

Богатова Е.Р. зазначає, що проводячи «дью ділідженс» корисно дотримуватися правил двох кроків, що сприятиме заощадженню грошових коштів та часу. Перший крок – експрес перевірка, в ході якої перевіряються найважливіші, ключові, критичні для прийняття рішення факти і документи. Якщо результати цієї експрес перевірки задовільні, є сенс приступити до другого кроку – більш детальної та спеціалізованої перевірки [1].

Плануючи «дью ділідженс», покупець або інвестор визначає, скільки грошей він готовий витратити на зовнішніх експертів, яким співробітникам він може доручити роботу і наскільки може покладатися на їхню думку. Підприємство може дану перевірку провести самостійно, зібравши для цього команду кваліфікованих внутрішніх фахівців, але враховуючи той факт, що основне завдання цієї процедури – сформулювати об'єктивне і незалежне уявлення про об'єкт, що перевіряється, виявити певні недоліки

діяльності господарюючого суб'єкта, результати роботи даної команди можуть бути не об'єктивними і одночасно порушувати принцип незалежності [9].

Отже, єдина методика здійснення даної перевірки на сьогодні відсутня, послідовність та кількість етапів проведення «дью ділідженс» може бути різною.

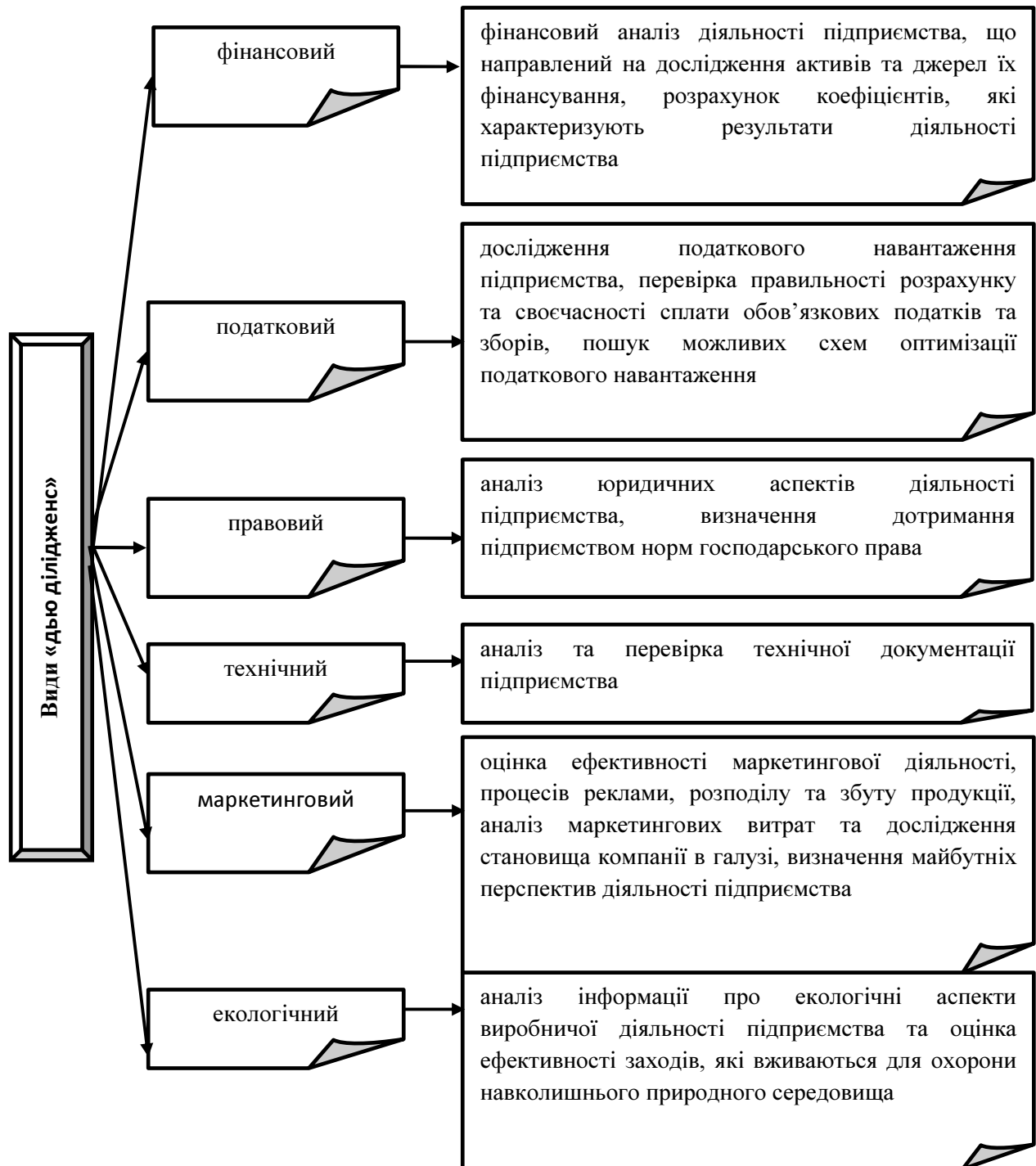


Рисунок 1 - Види «дью ділідженс»

Враховуючи зарубіжний досвід та специфіку діяльності підприємств пропонуємо дану експертизу проводити за наступним алгоритмом (рис. 2).



Підготовчий етап процедури «дью ділідженс» повинен охоплювати такі аспекти: укладання договору, формування кваліфікаційної команди та встановлення цілей перевірки.



Рисунок 2 – Алгоритм проведення процедури «дью ділідженс»

На другому етапі необхідно сформувавши пакет документації для забезпечення ефективного виконання завдання. Слід зазначити, що інформація, яка буде використовуватися експертами повинна відповідати наступним властивостям:

- інформація повинна бути отримана своєчасно, тобто бути актуальною;
- інформація повинна бути достовірною і не містити прихованих чинників;
- інформація повинна бути детальною і сприяти швидкому формуванню кінцевої думки експерта про об'єкт дослідження і прийняттю рішення замовником даної перевірки.

Слід акцентувати увагу на третьому етапі проведення процедури, а саме вибір напрямку «дью ділідженс». Перевірка може здійснюватися в одному з напрямів (фінансовий, податковий, правовий, технічний, маркетинговий або екологічний), але при цьому повинен бути врахований той факт, що ефективність даної процедури залежить від комплексного проведення.

Підготовка, складання звіту та презентація результатів перевірки – це четвертий та п'ятий етап.

Звіт про результати «дью ділідженс» складається в довільній формі і відображає інформацію про правові підстави для проведення перевірки, питання, які поставлені замовником, перелік документів, що досліджувалися, методику дослідження поставлених питань, констатацію фактів, висновки про результати дослідження.

Презентація результатів виконання процедури «дью ділідженс» дозволяє замовникам (інвестору, покупцю, банку, керівнику (власнику) підприємства) прийняти рішення, акцентувати увагу на основних проблемних питаннях та ризиках.

При проведенні «дью ділідженс» слід враховувати наступні факти:

- результати дослідження є дійсними виключно на дату, станом на яку проводиться «дью ділідженс», за винятком випадків, коли в звіті вказується протилежне;
- результати дослідження не можуть бути використані інакше, ніж відповідно до цілей і завдань, викладених у договорі між замовником та виконавцем даної перевірки;
- виконавець не несе відповідальності за рішення, які були прийняті замовником, виходячи з інформації про результати дослідження.

**Висновки з даного дослідження.** Проведені дослідження дають можливість зробити висновки про те, що «дью ділідженс» на сьогодні є досить актуальною процедурою. Необхідність обумовлена перш за все тим, що в сучасних ринкових відносинах підвищуються вимоги інвесторів, банківських установ та покупців до прозорості інформації про об'єкт інвестування, кредитування чи купівлі. «Дью ділідженс», як інструмент дослідження, дозволяє отримати реальну оцінку бізнесу, визначити фінансове становище та тенденції розвитку підприємства, а в результаті отримати інформацію, яка якісно вплине на прийняття ефективних управлінських рішень.

## Список літератури

1. Богатова Е. Р. Это загадочное слово «дью дилидженс» [Электронный ресурс] / Е. Р. Богатова // В курсе правового дела : Практический журнал для бухгалтера, кадровика, юриста и руководителя. – 2007. - № 21. – Режим доступа: <http://www.vkursedela.ru/article1465/>. – Название с экрана.
2. Бондар В. Методичні засади експертизи правового та фінансового становища компанії при складанні звіту Due Diligence / В. Бондар // Бухгалтерський облік і аудит. – 2010. - № 8. – С. 23 – 28.

3. Гаген, Антон. Дью дилидженс в России. Перспективы развития [Электронный ресурс] / Антон Гаген // Financial Lawyer [Сайт]. – Режим доступа: <http://www.financial-lawyer.ru/topicbox/investment/166-568.html>. - Название с экрана.
4. Due diligence, дью-дїлїдженс [Электронный ресурс] // Википедия : Свободная энциклопедия [Сайт]. – Режим доступа: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Due\\_diligence](http://ru.wikipedia.org/wiki/Due_diligence). - Название с экрана.
5. Дью дилидженс (due diligence) [Электронный ресурс] // Business Intelligence: проверка партнеров, собственники компаний, дью дилидженс [Сайт]. – Режим доступа: <http://www.business-intelligence.com.ua/node/174>. - Название с экрана.
6. Ермоленко О. Особенности Vendor Due Diligence сельскохозяйственных предприятий [Электронный ресурс] / О. Ермоленко // Финансовый директор. – 2010. – № 7/8. – Режим доступа: <http://gaap.ru/articles/81293/>. – Название с экрана.
7. Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики / пер. з англ. О. В. Селезньова, О. Л. Ольховікової, О. В. Гика, Т. Ц. Шарашидзе, Л. Й. Юрківської, С. О. Куликова. – К. : ТОВ «ІАМЦ АУ «СТАТУС», 2007. – 1172 с.
8. Ницевич, Артур. Что такое Due Diligence? Понятие, классификация, особенности проведения правового дью дилидженс [Электронный ресурс] / Артур Ницевич, Артем Скоробогатов // Фориншурер: знает как получить страховую выплату [Сайт]. – Режим доступа: <http://forinsurer.com/public/10/01/13/4005>. - Название с экрана.
9. Полищук, Алина. Процедуру «due diligence» предлагают многие, но качественно делают далеко не все [Электронный ресурс] / Алина Полищук // Prostobiz.ua: Путеводитель в мире бизнес-финансов [Сайт]. – Режим доступа: [http://www.prostobiz.ua/biznes/razvitie\\_biznesa/stati/protseduru\\_due\\_diligence\\_predlagayut\\_mnogie\\_no\\_kachestvenno\\_delayut\\_daleko\\_ne\\_vse](http://www.prostobiz.ua/biznes/razvitie_biznesa/stati/protseduru_due_diligence_predlagayut_mnogie_no_kachestvenno_delayut_daleko_ne_vse). - Название с экрана.
10. Финансовый аудит - Дью Дилидженс (Due Diligence) [Электронный ресурс] // Баланс. Группа компаний [Сайт]. – Режим доступа: [http://balans.ru/ru/directions/audit/due\\_diligence.html](http://balans.ru/ru/directions/audit/due_diligence.html). - Название с экрана.
11. Харитова, Светлана. Дью дилидженс как обязательный этап инвестиционного процесса [Электронный ресурс] / Светлана Харитова // Консультационная группа «Департамент оценки» [Сайт]. – Режим доступа: <http://duediligence.su/work/duediligence.asp>. - Название с экрана.

*И.Назаренко, А.Орехова*

**«Дью дилидженс»: сущность, назначение и последовательность проведения.**

В статье освещены вопросы сущности, назначения «дью дилидженс», обоснована целесообразность применения данной проверки в современных рыночных отношениях. Определены основные этапы алгоритма проведения «дью дилидженс».

*I. Nazarenko, A. Orekhova*

**«Due diligence»: essence, appointment and sequence of realization**

The article highlights the essence, a «due diligence» expediency of application of this test in today's market relations. The main steps of the algorithm of «due diligence».

Одержано 30.09.11

УДК 364. 44

**К.С. Шапошников, доц., канд. екон. наук**

*Херсонський державний університет*

## Електронні комунікації сучасних бізнес-структур: проблеми побудови корпоративних мереж

Дана стаття присвячена проблемам побудови корпоративних мереж електронних комунікацій для сучасних бізнес-структур. У статті на основі проведеного аналізу виділено основні підходи до управління корпоративними бізнес-структурами, визначено та обґрунтовано особливості функціонування інтрамереж і екстрамереж для сучасних бізнес-структур.

**електронні комунікації, корпоративна мережа, корпоративне управління, бізнес-структура**

Постановка проблеми у загальному вигляді. Одним із найбільш важливих, хоча й не помітних на перший погляд підсумків минулого століття стала можливість ведення бізнесу на основі прямих рівноправних зв'язків усіх з усіма. Такий спосіб організації взаємодії у економічній та багатьох інших науках одержав назву мережі.

Мережний спосіб ведення бізнесу дозволяє діяти без урахування природжених або набутих статусів і обов'язкової участі бюрократичних структур, а також набагато швидше, ніж при використанні традиційної системи опосередкованих відносин. Фактично мережа звільняє економічних агентів від багатьох соціально-політичних та економічних обмежень, генеруючи таким чином вагомий приріст дієздатності. Сьогоднішня загальнодоступність мережних взаємин і ступінь відповідної інституціональної свободи від просторово-тимчасових обмежень забезпечені досягненнями в сфері інтернет- і нано-технологій, нової енергетики, а також генної інженерії. У зв'язку з цим сучасним економічним агентам, незалежно від сфери діяльності, необхідно шукати нові джерела конкурентних переваг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми пошуку нових форм (віртуальних, креативних, мережних) організації бізнесу загалом та ефективних комунікацій зокрема висвітлені у працях Й.Ханса, А.Павлуцького, Р.Патюреля, В.Тарасова, Я.Квача, О.Редькіна [1-6]. Хоча названі вчені є представниками різних наукових шкіл, всі вони погоджуються з думкою про те, що епоха завжди прихильного клієнта завершилася, тому всім економічним агентам необхідно проектувати таку архітектуру електронних комунікацій, яка б найповніше задовольнила постійно зростаючі потреби споживачів.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Не дивлячись на пильну увагу наукової спільноти, досі невивченими залишаються проблеми побудови корпоративних мереж електронних комунікацій для сучасних бізнес-структур.

Метою статті є дослідження проблем побудови корпоративних мереж електронних комунікацій для сучасних бізнес-структур та висвітлення особливостей їх використання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні інформаційні технології генерують трансформації не тільки методів, а і форм економічної діяльності. Ми погоджуємось з вченими [1-5], які стверджують, що це пов'язано з тим, що Інтернет надає безпрецедентні можливості підвищення продуктивності роботи, продажу товарів

і послуг на нових ринках, що швидко розширюються, а також реалізують недорогий спосіб глобальних комунікацій, як усередині підприємства, так і у зовнішньому середовищі. При цьому зауважимо, що впровадження нових інформаційних технологій на підприємстві має супроводжуватися зміною його структури та вживаних методів управління. Ця теза може бути обґрунтована наступними твердженнями [6, С.122]:

1. Нові технологічні засоби забезпечують вагомий економічний ефект лише при зміні методів роботи.

2. Інформаційні технології дозволяють в істотно більшій мірі використати інтелектуальний потенціал співробітників підприємства.

3. Широке поширення нових інформаційних технологій трансформує методи та засоби взаємодії, форми взаємин на ринках товарів і послуг.

Очевидно, що інформаційні технології мають забезпечувати реалізацію певних підходів до управління. У межах даної роботи розглянемо найпоширеніші з цих підходів, які вже закріпилися в менеджменті як управлінські стандарти.

Ми погоджуємось з думкою про те, що сьогодні можна виділити наступні три групи підходів до управління [2; 4; 6]: управління ресурсами; управління процесами; управління корпоративними знаннями (комунікаціями). Обмовимось одразу, що запропонований поділ не претендує на повноту охоплення всього різноманіття інформаційних технологій. Він відбиває лише деякий досвід практичного застосування цих технологій в управлінні бізнесом. Специфіку підходу до управління можна також визначити способами подання корпоративних знань на рівні прикладних моделей і на рівні універсальних мов подання.

Перша група підходів представляє організацію як систему ресурсів, що належать власникам. До цієї групи можна віднести управління фінансами, матеріальними запасами, кадрами тощо. Основна мета управління в межах цього підходу – забезпечення ефективного використання ресурсів і контроль за ними. Такі підходи добре описуються моделями, що стали стандартами: модель бухгалтерського обліку (наприклад, GAAP), планування виробничих ресурсів (MRP II), планування всіх ресурсів підприємства (ERP) тощо.

Друга група підходів розглядає організацію як систему бізнес-процесів. Для таких підходів центральними поняттями виступають процес, функція, дані, подія. Основна мета управління у межах цих підходів – забезпечення координації подій і функцій. До другої групи можна віднести управління якістю (TQM – стандарт ISO 9001), управління процесами (Workflow – стандарти асоціації Workflow Management Coalition). До цієї ж групи певні вчені відносять управління проектами (сімейство стандартів PMI), але лише в тій мірі, у якій ці проекти можна вважати типовими, зведеними до рівня технології [1; 3; 5].

Третя група підходів представляє організацію як систему невеликих колективів співробітників, що вирішують загальне завдання, а в якості організуючих факторів виступають корпоративні знання й ефективні комунікації. Провідним ресурсом корпоративного управління стає база корпоративних знань, у якій співробітники можуть швидко знайти інформацію для ухвалення правильного рішення й семантики дій один одного. Ця база концентрує в собі колективний досвід компанії та створює контекст корпоративних комунікацій. Основна мета управління – забезпечення координації, комунікації та швидкого пошуку інформації для самостійного ухвалення рішення.

Оскільки сучасні транснаціональні компанії усе ширше використовують Інтернет як засіб здійснення бізнесу й інструмент для комунікацій, мережа швидко стає стандартним способом взаємодії комерційних організацій один з одним. Інтернет

перебуває у стадії стрімкого зростання, а розширення пропускної здатності мережі відкриває можливості для використання додатків мультимедіа. Це лише деякі з переваг, які дає Інтернет для бізнесу. Однак, для більш ефективної взаємодії існуючої корпоративної системи із зовнішніми мережами ключовим елементом корпоративних інформаційних систем стає використання корпоративних інтра – та екстрамереж.

Інтрамережа – це корпоративна мережа, що використовує технології Інтернет для передачі інформації з мінімальними витратами грошей, зусиль і часу. Величезною перевагою інтрамережі є її здатність забезпечувати взаємодію в рамках всієї організації. Надмірні запаси інформації часто з'являються тому, що в середині організації виникає асиметрія інформації. Якщо ж у персоналу буде прямий і простий доступ до корпоративної інформації, їм більше не знадобляться інформаційні посередники. Крім переваг, пов'язаних з переданням інформації, інтрамережа надає можливості для взаємодії та допомагає створювати динамічні й продуктивні команди. Інтрамережа удосконалює бізнес-процеси і змінює способи спілкування.

Основною причиною, що спонукає організацію створити інтрамережу, є необхідність у швидшому та ефективнішому зборі, управлінні та наданні інформації. Інтрамережі надають реальні можливості міжплатформного доступу до інформації, тому що вони базуються на технологіях Інтернет, що розроблялися з метою обміну інформацією між різнорідними системами [6; 7].

Незважаючи на те, що навіть невеликі організації можуть одержати переваги при впровадженні корпоративної інтрамережі, особливо вагомими результатами помітні при використанні інтрамереж у великих компаніях. Загалом відзначимо, що переваги інтрамережі тим відчутніші, чим більше співробітників працює в компанії, чим глобальнішими є розміри мережі та чим більше існує віддалених один від одного офісів. Отже, можна припустити, що надалі роль інтрамереж та їхнього впливу на функціонування корпорацій буде постійно зростати.

Крім інтрамереж, вагомого значення набуває використання екстрамереж.

Екстрамережа являє собою електронний обмін діловою інформацією в структурованому форматі, що відбувається між партнерами або підрозділами організації. Екстрамережа підтримує обробку величезних обсягів даних при передачі їх з одного комп'ютера на іншій. Екстрамережа скорочує відстань між виробником і кінцевим користувачем, і це стосується майже всіх галузей промисловості. Спрощений і дешевший спосіб поширення інформації зближує виробників і споживачів, дозволяючи відмовитись від численних посередників. Це пояснюється тим, що екстрамережа дозволяє виробникам виходити безпосередньо на кінцевого користувача. Описаний феномен проникає в усі сфери бізнесу.

Впровадження екстрамережі передбачає перетворення паперових документів на електронні, що дозволяє передати дані з однієї компанії до іншої. Власне кажучи, екстрамережа являє собою сполучну ланку між загальнодоступним Інтернетом і приватною корпоративною інтрамережею. Крім того, екстрамережа може вважатися частиною інтрамережі організації, що забезпечує електронний зв'язок з певними користувачами за межами даної організації. При наявності екстрамережі для одержання безпечного доступу до корпоративних даних компанії вже не потрібно телефонувати до серверу вилученого доступу; досить підключитися до Інтернет через захищений канал зв'язку. Замість застосування неекономічних та обмежених форматів електронного обміну даними в інтегрованих мережах стає можливим відкритий діалог між клієнтами й постачальниками через Інтернет. Екстрамережні канали між постачальниками й покупцями сприяють удосконаленню управління ресурсами та істотному прискоренню електронної торгівлі.

Наведемо приклади корпоративна мереж електронних комунікацій торгових систем (електронних бірж) [1; 3; 4; 5]:

1. Instinet (INCA) - мережа електронних комунікацій Instinet спочатку призначалася для проведення угод між фінансовими інститутами. Сьогодні ви можете увійти до неї, якщо ваш брокер-дилер володіє для цього технічними можливостями. Instinet дозволяє торгувати 45 хвилин до відкриття й 45 хвилин після закриття торгів на NYSE.

2. Island (ISLD) - найбільш ліквідна і динамічна з роздрібних Мереж електронних комунікацій. Island молода структура, що існує з 1996 року. За досить короткий час вона стала однією із найбільш активних корпоративних мереж.

3. Attain – мережа із символом AТТN з'явилася у лютому 1998 року. Основний цільовий склад Attain – роздрібні дейтрейдері. Обсяг торгів у ній нижче, ніж в інших корпоративних мережах. Незважаючи на те, що мережа намагається відповідати інтересам дейтрейдерів, її активність не можна порівнювати з Island або Archipelago.

4. Brut (BRUT). Більшість користувачів електронної мережі BRUT – члени Системи BRASS (Brokerage Real-Time Applications System Software – Системи програмного забезпечення додатків для брокерства в реальному часі). Якщо ваш брокер-дилер підписан на Archipelago, то ви можете виходити в мережу BRUT.

5. NexTrade (NEXT) – перша корпоративна мережа, що забезпечує роздрібним трейдерам цілодобове виконання наказів, які надходять в електронному виді. NexTrade надає своїм клієнтам анонімність входу й виходу. При цьому існує можливість розміщення лімітних ордерів в Nasdaq і на NYSE.

На нашу думку, схема основних рівнів циклу здійснення операції через корпоративну мережу електронних комунікацій торгових систем включає такі елементи: клієнт, центральна електронна система, біржа. При цьому всі елементи попарно взаємопов'язані один з одним. Перший рівень – це рівень клієнта або користувальницького інтерфейсу, за допомогою якого відбуваються операції, а користувач взаємодіє з ринками. Далі клієнт підключається до другого рівня, центральній електронній системі, де проводяться такі операції, як ідентифікація користувача, відправлення запиту і маршрутизація заявок. На третьому рівні заявки обробляються на ринку разом з одночасною зміною, скасуванням та спарюванням заявок.

Зв'язок між рівнями – це ключовий параметр для електронного фейдінгу, який здійснюється через Інтернет, віртуальну приватну мережу або виділений канал.

Висновки і перспективи подальших розробок. Матеріали досліджень, викладені у даній роботі дозволяють нам зробити наступні висновки:

1. Системи електронної торгівлі – дуже потужний інструмент у руках учасника фінансового ринку. Постійне вдосконалення складності операцій дозволяє користувачеві працювати на ринках з будь-якої робочої станції.

2. Клієнтська частина програми являє собою графічний інтерфейс, за допомогою якого трейдер взаємодіє з ринками. Він з'єднується безпосередньо із центральною системою, одним або декількома серверами баз даних, які відправляють користувачеві інформацію.

3. Інтернет як засіб зв'язку з фінансовими ринками став винятково популярним у роздрібних і напівпрофесійних трейдерів. Сполучення високої продуктивності при переданні даних, тривалого часу безвідмовної роботи, що у більшості випадків вище за середній, і низькою вартістю перетворює його на економічний засіб зв'язку для трейдерів. Крім того, постійний розвиток електронних систем і поширення Інтернету уможливило використання електронних додатків з будь-якої точки планети, що

переносить нас до нової економічної реальності і вимагає здійснення подальших фундаментальних і прикладних досліджень.

## Список літератури

1. Ханс Й. Креативность действия : [монографія] / Й.Ханс; пер. с нем. — СПб.: Алетейя, 2005. — 320 с.
2. Павлуцький А. Менеджмент третього тисячоліття: системно-еволюційний підхід до розвитку організації / А.Павлуцький // Управління персоналом. – 2001. - №2. – С.66 – 78.
3. Патюрель Р. Создание сетевых организационных структур / Патюрель Р. // Проблемы теории и практики управления. – 1997. - №3.- С. 17 – 27.
4. Редькін О.С. Сучасні стратегії та технології корпоративного управління : [монографія] / О.С.Редькін, В.Реген, Н.А.Хрущ; Одеська нац академія зв'язку ім О.С.Попова. – Одеса: Евен, 2004. – 216с.
5. Тарасов В. Причины возникновения и особенности организации предприятия нового типа / В.Тарасов // Проблемы теории и практики управления. – 1998. - №1.- С. 37 – 44.
6. Корпоративне управління організаційним розвитком: креативні засади : [монографія] / Я.П.Квач, К.С.Шапошников, М.М.Адамкович; Одеський ін-т фінансів. – Ізмаїл: СМІЛ, 2008. – 272с.
7. Шапошников К.С. Креативне корпоративне управління: теорія і практика : [монографія] / К.С.Шапошников; Херсонський державний університет. – Херсон: ХДУ, 2010. – 256с.

*К.Шапошников*

**Электронные коммуникации современных бизнес-структур: проблемы построения корпоративных сетей**

Данная статья посвящена проблемам построения корпоративных сетей электронных коммуникаций для современных бизнес-структур. В статье на основании проведенного анализа выделены основные подходы к управлению корпоративными бизнес-структурами, определены и обоснованы особенности функционирования интрасетей и экстрасетей для современных бизнес-структур.

*К. Shaposhnykov*

**Problems of corporate electronic communications network building for modern business structures**

This article focuses on issues of corporate electronic communications networks for modern business structures. In the article on the basis of the analysis identified the main approaches to the management of corporate business structures are defined and justified the peculiarities of intranets and extranets for modern business structures.

Одержано 19.09.11



УДК 657.633.5

**Н.В. Русіна, ст. викл.**

*Кіровоградський інститут регіонального управління та економіки*

## Використання програмного забезпечення в аудиті

У статті досліджено питання проведення аудиторських перевірок із застосуванням сучасних інформаційних систем. З'ясовано особливості аудиту в середовищі застосування інформаційних технологій. Визначено переваги і недоліки аудиторського програмного забезпечення.

**аудит, програмне забезпечення, комп'ютерне забезпечення, аудиторські комп'ютерні програми, програмні продукти**

**Постановка проблеми.** Розвиток автоматизованих інформаційних систем сприяв впровадженню комп'ютеризованої форми обліку переважної більшості суб'єктів господарювання. Комп'ютеризація обліку не впливає на застосування елементів методу бухгалтерського обліку, а лише змінює технологію обробки облікової інформації. Проте методика аудиту безпосередньо залежить від способу обробки підприємством облікових даних. При цьому не змінюється загальна мета, завдання перевірки, основні аудиторські процедури. Мета аудиту та основні елементи його методології при проведенні перевірки в системі комп'ютерної обробки даних зберігаються. Однак наявність комп'ютерного середовища суттєво впливає на процес вивчення аудитором системи обліку економічного суб'єкту та супутніх йому засобів внутрішнього контролю. У зв'язку з цим розрізняють аудит поза комп'ютерним середовищем, тобто на підприємстві з ручною технологією обробки інформації, та аудит в середовищі комп'ютерних інформаційних систем. При цьому аудиторська перевірка може здійснюватися як без використання спеціалізованих комп'ютерних програм, так і за їх допомогою. Зовнішній аудит в умовах автоматизації бухгалтерського обліку має особливості в технології і методах перевірки. Такі особливості полягають у вимогах до знань аудитора, у варіантах застосування комп'ютера в роботі аудитора, в аудиторських процедурах.

**Метою даної статті є** дослідження особливостей проведення аудиту в середовищі застосування комп'ютерних технологій, переваг і недоліків систем автоматизації аудиту.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми впливу комп'ютерних систем на процес проведення аудиторської перевірки, застосування програмного забезпечення в аудиті висвітлюються у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі, зокрема в роботах Івахненкова С., Завгороднього В., Білухи М., Редько О., Давидова Г., Рудницького В.С., Соколова Д., Романова А. та інших. Проте дослідження сучасного стану практики аудиторської діяльності дозволяє стверджувати, що недостатньо уваги приділяється проблемам використання комп'ютерних інформаційних технологій, зокрема спеціалізованого програмного аудиторського забезпечення для вдосконалення аудиторського процесу зокрема, та аудиторської діяльності загалом.

**Виклад основного матеріалу досліджень.** Згідно з МСА 401 «Аудит у середовищі комп'ютерних програм», який використовується при проведенні аудиту в умовах комп'ютеризації на підприємствах України, комп'ютерне інформаційне забезпечення існує за умови, що об'єкт господарювання застосовує комп'ютер будь-

якого типу або розміру для обробки фінансової інформації, важливої для аудиторської перевірки, незалежно від того, ким використовуються комп'ютер: даним суб'єктом господарювання чи третьою особою. У цьому нормативі вказується, що мета і сфера діяльності аудитора не змінюються, коли йдеться про перевірку середовища електронної обробки даних. Використання методів аудиту за сприяння комп'ютера необхідне тоді, коли відсутні вхідні документи і неможливо простежити повний хід операцій, а також тоді, коли ефективність аудиту можна значно поліпшити використанням спеціальної комп'ютерної аудиторської програми. Зазначений норматив описує два загальних методи – програмне забезпечення комп'ютера та тести, що використовуються для всіх типів аудиту за сприяння комп'ютера.

На сьогодні програмне забезпечення в роботі аудиторів представлено пакетами прикладних програм і проблемно-орієнтованого призначення та спеціальними інформаційними програмами.

Виділяють кілька рівнів застосування комп'ютера в роботі аудитора:

- формування робочих документів аудитора, підготовка запитів, оформлення результатів аудиту;
- пошук і обробка інформації в правовій базі;
- визначення рівня суттєвості, аудиторської вибірки, розрахунок аудиторського ризику.

При цьому аудиторами використовуються такі прикладні програми, як Microsoft Word, Microsoft Excel, спеціальні аудиторські програми та Інтернет-сайти законодавчої та нормативної бази з питань діяльності та обліку суб'єктів господарювання. Комп'ютерних програм з автоматизації облікових робіт значно більше, аніж програм з автоматизації аудиту, оскільки контрольні функції автоматизувати значно складніше, ніж функції обліку. Цим, зокрема, пояснюється низький рівень їх використання в роботі аудитора. Практика діяльності аудиторських фірм Кіровоградської області свідчить, що передумови зниження працемісткості аудиторської роботи та підвищення якості надання аудиторських послуг за рахунок автоматизації не реалізуються, насамперед через відсутність розробленого програмного забезпечення цієї сфери. За даними анкетного обстеження, яке охоплювало 90 % аудиторських фірм регіону лише 10 % використовують в роботі спеціалізовані аудиторські прикладні програми. В переважній більшості випадків перевірка обмежується візуальним оглядом бази клієнта.

Найпоширенішими вітчизняними програмами для використання аудиторами при проведенні перевірок є такі програмні продукти, як Prime Expert, Audit Expert, Project Expert, AuditXP «Комплекс Аудит», «ИНЕК:АФСП», «АБФІ-Предприятие». Аналіз технічних можливостей вказаних програмних продуктів засвідчує пріоритетність використання спеціалізованих аудиторських програм Audit Expert, AuditXP «Комплекс Аудит» зважаючи на те, що вони враховують специфіку аудиторської діяльності, дозволяють отримати всю необхідну інформацію та виконати необхідні розрахунки для ефективною аудиторської перевірки. Програми містять вбудовані алгоритми розрахунків, планування, формування, аналізу вибірки, вибір виявлених порушень і автоматичної побудови результатів аудиту за його розділами та аудиторського висновку, проте відрізняються функціональністю: переліком базових функцій, засобів їх розширення та додатковими властивостями. Важливим питанням є вибір програми, в якій найбільш повно реалізуються необхідні функції та яка є найбільш ефективним засобом для проведення аудиту підприємств конкретної сфери діяльності.

Основними перевагами застосування спеціалізованого аудиторського програмного забезпечення є:

- якісне планування аудиторської перевірки та скорочення кількості аудиторських процедур;
- зменшення трудомісткості робіт;
- підвищення якості проведення аудиту;
- скорочення термінів перевірки;
- здійснення поглибленого дослідження стану обліку суб'єкта господарювання та оцінки системи внутрішнього контролю;
- можливість оцінки рівня аудиторського ризику і суттєвості помилок та чіткої організації і методики проведення аудиту;
- контроль якості аудиторської перевірки.

Програмні засоби дозволяють аудитору здійснити тестування розрахунків, робити перерахунки і зіставляти отримані результати з нормативними даними, встановити відхилення, з'ясувати їх причини і запропонувати заходи щодо поліпшення облікової та аналітичної роботи, прийняття своєчасних управлінських рішень.

На теперішній час підприємства різних сфер галузевої діяльності (банки, страхові компанії тощо) приділяють значну увагу питанням використання програмного забезпечення з аудиту. Проте в галузі інформаційних технологій досконалого програмного продукту, який дозволяв би максимально автоматизувати роботу аудиторів не розроблено. Існуючі програмні продукти мають ряд суттєвих недоліків, серед яких:

- значна кількість процедур аудиту, не всі з яких використовуються в практичній роботі аудитора;
- формалізована послідовність аудиторських процедур;
- жорстка методика аудиторської перевірки, що не може враховувати специфіку діяльності кожного підприємства, досвід і вміння аудитора;
- відсутність можливостей оновлень конфігурацій програм у зв'язку з постійними змінами законодавства, яке регламентує методику бухгалтерського та податкового обліку;
- висока вартість програмних продуктів, що значно перевищує корисний ефект від їх використання.

Враховуючи специфіку роботи аудитора, вимоги до аудиторського програмного забезпечення можуть бути наступними:

- наявність ефективних засобів контролю операцій, який має здійснюватися не лише у момент оформлення документів чи бухгалтерських записів (як це відбувається в бухгалтерських програмах), а й у міру потреби;
- гнучкість, тобто здатність налаштовуватися на специфіку підприємства конкретної галузі, зважаючи на відмінності облікової політики, форм звітності, плану рахунків тощо. В комп'ютерних аудиторських системах мають враховуватися не лише загальні вимоги і стандарти аудиту, а й особливості обліку підприємства-клієнта;
- ергономічність – наявність засобів для зручного введення облікових даних, оперативного і доступного формування звітів. Тобто, програма має враховувати обмежені знання аудитора в галузі комп'ютерних технологій (знання програміста, оператора);
- тісний зв'язок з бухгалтерськими програмами на рівні баз даних;
- простота освоєння, професійна оперативна підтримка з боку розробників програмного продукту у зв'язку з плинністю законодавчого поля.

Комп'ютеризація аудиторської діяльності повинна передбачати розробку та впровадження в аудиторську практику програмних продуктів, які б забезпечували

автоматизацію виконання завдань з надання впевненості щодо різних об'єктів аудиту і супутніх послуг та включали б можливості експертних систем.

Розробка аудиторського програмного забезпечення є досить важким процесом, який потребує значних фінансових витрат, проте із запровадження в дію Податкового кодексу України програмний продукт може стати більш доступним за ціновими параметрами. ПКУ розширив перелік операцій, які не є об'єктом оподаткування ПДВ. Згідно зі ст. 196.1.14 з 1 січня 2011 р. послуги з розроблення, постачання та тестування програмного забезпечення, з оброблення даних та надання консультацій з питань інформатизації не є об'єктом оподаткування податком.

Проводячи аудит в комп'ютерному середовищі, аудитор має оцінити стан та перспективи застосування підприємством сучасних інформаційних технологій. При цьому аудитору слід оцінити якість застосовуваних програмних продуктів, рівень підготовки користувачів програм, технічне обслуговування та технічну підтримку програм, рівень розподілу обов'язків та відповідальності при користуванні базою даних, доступ до паролів, стандарти захисту даних, захист від вірусів.

Програма проходження практик студентів спеціальності 050106 «Облік і аудит» в обов'язковому порядку має включати дослідження студентами програмного забезпечення підприємства-базису практики: описання програми з автоматизації облікового процесу, або за її відсутності надання короткої характеристики існуючих програмних продуктів для обробки облікових даних та пропозицій щодо запровадження найбільш прийнятної програми, виходячи з особливостей організації діяльності та обліку бази дослідження. Доцільним є розгляд питань застосування програмного забезпечення аудиту підприємства, обраного для дослідження, виходячи з аналізу та оцінки характеристик спеціальних аудиторських програм, що визначають їх можливості та враховують потреби конкретного підприємства.

**Висновки.** За результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

- аудит в комп'ютерному середовищі – якісно новий рівень аудиту, що досить стрімко розвивається і набуває все більшого розповсюдження, особливо на підприємствах, що застосовують комп'ютеризовану форму обліку;
- сучасні програмні аудиторські продукти потребують вдосконалення згідно вимог, яким вони мають відповідати;
- при проведенні аудиту в умовах автоматизованої обробки облікової інформації аудитором до індивідуальних завдань доцільно включати питання з перевірки ефективності застосування конкретного програмного продукту та правильності обробки інформації;
- в найближчому майбутньому необхідність проведення аудиту в комп'ютерному середовищі стане актуальною для всіх діючих аудиторських фірм і аудиторів, які намагаються зайняти певне місце на ринку аудиторських послуг та отримати конкурентні переваги в наданні послуг в сфері інформаційного аудиту.

Нові комп'ютерні технології обробки інформації в аудиторському процесі сприятимуть удосконаленню інтелектуалізації аудиту та науковому обґрунтуванню його висновків.

## Список літератури

1. МСА № 401 «Аудит у середовищі комп'ютерних інформаційних систем» / Стандарти аудиту та етики Міжнародної федерації бухгалтерів: станом на 1 січня 2007 р. – К.: ТзОВ «Парітет-Інформ», 2003. – 1015 с.
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI.

3. Івахненко С. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту. – К.: Знання, 2006. – 350 с.
4. Романов А.Н. Компьютеризация аудиторской деятельности: Учебное пособие для вузов / А.Н. Романов. – М.: Аудит: ЮНИТИ, 1996. – 270 с.
5. Савченко В.Я. Аудит: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2004. – 322 с.
6. Усач Б.Ф., Душко З.О., Колос М.М. Організація і методика аудиту: Підручник. – К.: Знання, 2006. – С. 85.
7. Івахненко С. Аудиторське програмне забезпечення для аналізу даних: перший український досвід / с. Івахненко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2009. – № 10. – С. 38-44.
8. Івахненко С. Автоматизація аудиту в Україні та світі: підходи і програмне забезпечення / с. Івахненко // Аудитор України. – 2007. – № 3. – С. 19-25.
9. Кушнар'єв А. Проблеми автоматизації аудиту / А. Кушнар'єв // Аудитор України. – 2007. – № 8. – С. 5-7.

*Русина Н.В.*

#### **Использование программного обеспечения в аудите**

В статье исследованы вопросы проведения аудиторских проверок с применением современных информационных систем. Определены особенности аудита в среде применения информационных технологий. Выявлено преимущества и недостатки аудиторского программного обеспечения.

*N. Rusina .*

#### **The user of computer software in audit**

The article considers the essence and role of internal audit in corporate companies. The peculiarities and principles of organizing internal audit are found out. The expediency of introducing internal audit into the system of corporate management is grounded.

Одержано 06.10.11

УДК 338.054.23:614.84

**И.П.Частоколенко-Дрент, доц., канд. экон. наук, П.П. Частоколенко, доц.**  
*Академия пожарной безопасности имени Героев Чернобыля МЧС Украины*  
*(г. Черкассы)*

## Минимизация пожарного риска как фактор достижения устойчивого развития субъекта хозяйственной деятельности

В работе рассмотрено роль и место пожарного риска в системе обеспечения устойчивого функционирования предприятия, рассмотрено содержание категорий «потери от пожаров» и «устойчивое развитие предприятия», осуществлена систематизация совокупных потерь от пожаров в зависимости от их экономического содержания и сфер человеческой деятельности, приведен анализ этапов процесса управления пожарным риском.

**пожарный риск, устойчивое развитие предприятия, потери от пожаров, управление пожарным риском, национальное богатство**

**Постановка проблемы.** В течении последнего десятилетия интенсивно развивается теория риска для оценки и анализа многих аспектов безопасности технических, социальных, экономических систем, а также для защиты людей от пожаров, катастроф и иных чрезвычайных ситуаций. В нашей стране исследования проблем риска получили интенсивное развитие после Чернобыльской аварии (26 апреля 1986 г.), когда идеология «абсолютной безопасности» показала свою несостоятельность. Именно тогда философия безопасности была реформирована коренным образом и началось построение новой науки о безопасности на основе отказа от принципа «абсолютной» безопасности или «нулевого» риска, в пользу принципа «приемлемого» риска.

Проблема пожаробезопасного функционирования общества, всех его подсистем является сегодня одной из наиболее важных и актуальных, а в последние десятилетия все активнее приобретают статус глобальной проблемы. Несмотря на предпринимаемые в рамках мирового сообщества усилия по совершенствованию мер и средств противопожарной защиты, наращиванию эффективности пожарной техники и автоматики, ежегодно на земном шаре возникает свыше пяти миллионов зарегистрированных пожаров. В данном контексте процесс управления пожарным риском рассматривается не как самоцель, а как составная часть более важной стратегической задачи: обеспечение экономической безопасности хозяйствующих субъектов для выполнения ими своих целевых функций.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Вопросы пожарных рисков исследовали И.А. Болодьян, Н.Н. Брушлинский, Ю.М. Глуховенко, Д.М. Гордиенко, Ю.И. Дешевых, В.М. Есин, В.Б. Коробко, С.А. Лупанов, В.И. Присадков, Н.Л. Присяжнюк, Е.Г. Родионов, С.В. Соколов, Ю.Н. Шебеко, А.Л. Шевчук и другие, а также многие специалисты за рубежом.

**Формирование целей статьи.** Исходя из необходимости рассмотрения обеспечения устойчивого функционирования субъекта хозяйственной деятельности

(СХД) на основе минимизации пожарного риска, целью работы является практическое и теоретическое изучение путей минимизации пожарного риска как фактора достижения устойчивого развития субъекта хозяйственной деятельности. Основными заданиями статьи являются: изучение роли и места пожарного риска в системе обеспечения устойчивого функционирования предприятия; рассмотрение содержания категорий «устойчивое развитие» предприятия и «потери от пожаров»; осуществление систематизации совокупных потерь от пожаров в зависимости от их экономического содержания и сфер человеческой деятельности; проведение анализа этапов процесса управления пожарным риском.

**Изложение основного материала.** В настоящее время существует множество определений понятия "риск", раскрывающих существенные моменты данной категории с разных точек зрения и заметно различающиеся в зависимости от области применения.

В различных разделах прикладной математики можно по-разному трактовать понятие "пожарный риск". Можно определить пожарный риск как вероятность появления неблагоприятного события (пожара), то есть область интересов теории риска можно определить вопросами сравнения вероятностных величин, а также трактовать его количественно как максимальный ущерб от пожара, нанесенный этим же событием (пожаром).

В теории статистических решений и в статистической теории распознавания образов пожарный риск можно рассматривать как математическое ожидание потерь от пожара.

По мнению Л.О. Воробьева [1] пожарный риск это вероятность захвата пожаром точек пространства.

По-разному можно трактовать понятие пожарного риска и в тех областях области знаний, где оно является ключевым, например в страховании. Так, на основании работы [2] можно рассматривать понятие пожарного риска применительно к страхованию, как гипотетическую возможность наступления ущерба от пожара. Постулируется, что в случае возникновения пожара, ущерб будет иметь определенную величину и уже затем определяется вероятность причинения этого ущерба.

Таким образом понятие пожарного риска тесно взаимосвязано с ущербом от его возникновения. При анализе пожарного риска нужно учитывать не только возможное число погибших и травмированных при пожаре людей, но и количество уничтоженных духовных и материальных ценностей, ущерб, нанесенный окружающей среде [3].

По своей природе потери от пожаров представляют собой некоторую часть ежегодных народнохозяйственных потерь, восполняемых за счет накопленного национального богатства через произведенный национальный доход (рис.1) [4].

На рисунке показана связь между производством национального дохода, его распределением (фонд накопления, фонд потребления) и воздействием пожаров на функционирование национальной экономики.

Как известно, национальное богатство представляет собой совокупность потребительских стоимостей, накопленных обществом за период его производственной деятельности (в денежном выражении по состоянию на определенную дату) и является источником и предпосылкой экономического развития. А основой жизнедеятельности общества является материальное производство, осуществляемое за счет выделенных средств и материализуемое в создаваемой продукции.

Одна часть стоимости этой продукции предназначена для возмещения материальных затрат, другая (чистая продукция, или национальный доход) - идет на потребление и накопление, а также на восполнение различных народнохозяйственных

потерь, в том числе и ущерба от пожаров. На рис. 1. производство и прирост национального богатства изображены сплошными линиями.

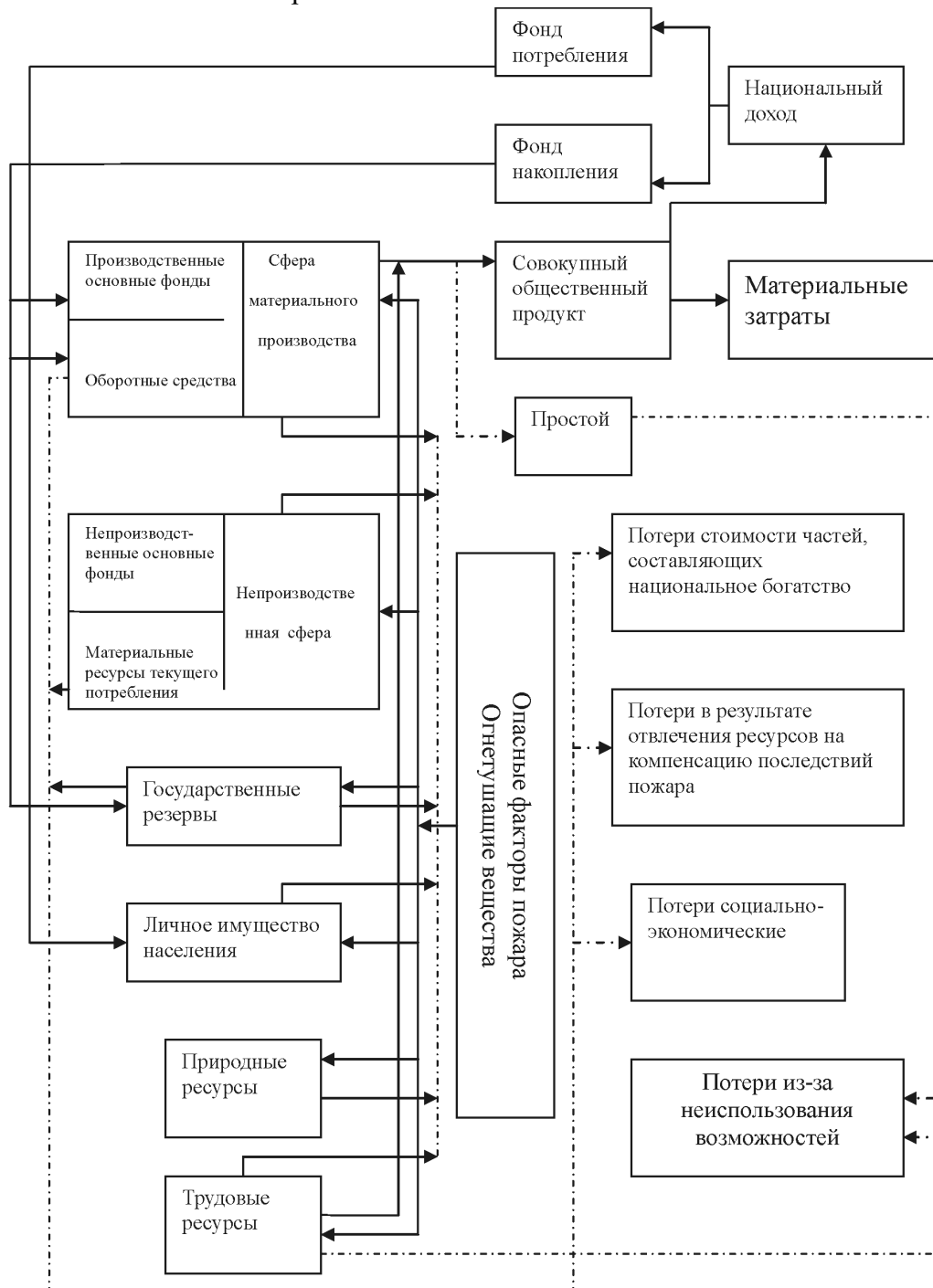


Рисунок 1- Механизм образования народнохозяйственных потерь от пожаров

Беря во внимание структуру национального богатства, можно проследить, как пожар приводит к серьезному дисбалансу в национальной экономике. Травмирование людей вызывает расходы социально-экономического характера. В сфере производства во время пожара и восстановительных работ наблюдаются простои, не производится и не реализуется продукция. Тем самым объекты не получают соответствующей



прибыли. В результате снижаются национальный доход и национальное богатство на величину потерь от пожаров.

В данном контексте необходимо обозначить понятие устойчивого развития предприятия и указать, что экономическую устойчивость предприятий отождествляют с его финансовым состоянием, в котором факт его убыточности играет главную роль [5]. По мнению А. В. Севастьянова, устойчивость предприятия является отражением стабильного превышения доходов над расходами путем эффективного их использования, способствующего бесперебойному процессу производства и реализации продукции [6], что в условиях пожаров и ликвидации последствий от них осуществить достаточно сложно. Суть устойчивого развития СХД состоит в том, чтобы в длительном периоде времени обеспечивались его высокие показатели социального, экономического, технического состояния.

Исследование любых видов потерь необходимо начинать с определения сущности и содержания самого понятия потери, которое по своей сущности и содержанию неоднородно. В зависимости от его трактовки можно по-разному подойти к оценке потерь и методологии их измерения. Неоднозначность определения понятия потери обусловлена различными подходами к изучению проблемы потерь (прямые, косвенные, социальные, экологические и т.д.).

Так, в исследованиях [4] под потерями от пожаров понимается сумма убытков, выражающая совокупный вред, причиненный в результате пожаров жизни и здоровью людей, имуществу и правам (интересам) собственников, в том числе и государству.

Согласно Постановления Кабинета министров Украины № 2030 от 26 декабря 2003 года «Про утверждение Порядка учета пожаров и их последствий», утверждены следующие определения понятий потерь от пожаров:

*Косвенные потери от пожаров* – оцененные в денежном выражении расходы на гашение пожара (стоимость огнетушительных веществ, горюче-смазочных материалов и т.п.), ликвидацию их последствий (учитывая социально-экономические и экологические потери), в том числе на восстановление объекта; потери, обусловленные простоем в производстве, остановкой в работе, изменением графика движения транспортных средств и т.п.

*Прямые потери от пожаров* – оцененные в денежном выражении материальные ценности, уничтоженные и/или поврежденные вследствие непосредственного влияния опасных факторов пожара.

В зависимости от нанесенных материальных потерь пожары подразделяются на пожары с большими материальными потерями (пожары, прямые потери от которых превышают 300 и больше не обложенных налогами минимумов доходов граждан) и пожары с особо большими материальными потерями (пожары, прямые потери от которых превышают 1000 и больше не обложенных налогами минимумов доходов граждан).

Исходя из того, что последствия пожара затрагивают многие сферы человеческой деятельности: социальную, экономическую, экологическую и др. совокупные потери от него также необходимо рассматривать в данной плоскости.

Под *социальными потерями* от пожаров следует понимать потери, связанные с неиспользованными возможностями объектов в результате выбытия трудовых ресурсов из их производственной деятельности и затраты на проведение мероприятий в следствие гибели и реабилитации работников, которые включают: расходы на клиническое лечение; расходы на санаторно-курортное лечение; выплаты пенсий инвалидам; выплаты пенсий по случаю потери кормильца; выплаты на погребение и т.д.

Под *экономическими потерями* от пожаров следует понимать полную или частичную утрату для СХД вследствие пожара, материальных ценностей, входящих в состав национального богатства, так и потерю части дохода, прибыли предприятия на котором произошел пожар.

Под *экологическими потерями* от пожаров подразумеваются потери, связанные с загрязнением продуктами горения, а также средствами тушения пожаров атмосферы, воды, почвы, живых организмов и растительности, к которым относятся: потери от роста заболеваний населения; ущерб от ухудшения природных ресурсов; ущерб от загрязнения помещений, оборудования, изделий и материалов (не термический ущерб) и др.

*Дополнительные косвенные потери* обусловлены проведением, в рамках стратегии обеспечения экономической безопасности предприятия, мероприятий превентивного и компенсационного характера.

Общее, объединяющее все типы потерь от пожаров, это то, что они являются особыми формами использования ресурсов, не соответствующих принципам эффективного хозяйствования.

Даже при современном уровне развития противопожарной защиты предотвратить пожар невозможно. Однако, обеспечив пожарную безопасность (ПБ) предприятия, можно добиться максимальной прибыли в условиях существования пожарного риска, если свести его влияние к минимуму, достижимому при имеющихся средствах защиты. Разработка экономически эффективной государственной политики в сфере обеспечения ПБ национальной экономики, в том числе административных и экономических методов регулирования пожарного риска, а также организация экономически выгодной системы пожарной охраны, позволят сократить воздействие пожаров и их последствий на экономические системы к минимуму.

В общем виде основные этапы процесса управления пожарным риском можно представить в следующем виде [7] рис.2.:

Начальный этап, имеющий целью получение необходимой информации о структуре, свойствах объекта и возможных рисках отнесем к анализу риска. Собранный информации должно быть достаточно для того, чтобы, принимать адекватные решения на последующих этапах. Анализ состоит из выявления возможного риска и связанных с ним других рисков, а также их оценки. Главное здесь – не пропустить важных обстоятельств и подробно описать все показатели и критерии, которые влияют на формирование анализируемого риска и которые им порождаются.

К оценке риска отнесем количественное описание риска (определение уровня риска), входе которого определяется такая характеристика, как вероятность и размер возможного ущерба. В это время формируется набор вариантов развития неблагоприятных ситуаций и может быть построена функция распределения вероятности наступления ущерба в зависимости от его размера.

Выявление и оценка риска тесно связаны между собой, и не всегда представляется возможным разделить их на самостоятельные части общего процесса. Более того, часто анализ идет в двух противоположных направлениях – от оценки к выявлению и наоборот. В первом случае уже имеются (зафиксированы) убытки и необходимо выявить причины. Во втором случае на основе анализа системы выявляются риски и возможные последствия.

Этап выбора метода воздействия на риск преследует своей целью минимизировать возможный ущерб в будущем.

После выбора оптимальных способов воздействия на риск появляется возможность сформировать общую стратегию управления риском. Это этап принятия

решения, когда определяются требуемые материальные, финансовые и трудовые ресурсы, происходит постановка и распределение задач среди соответствующих структур, участвующих в процессе управления риском.

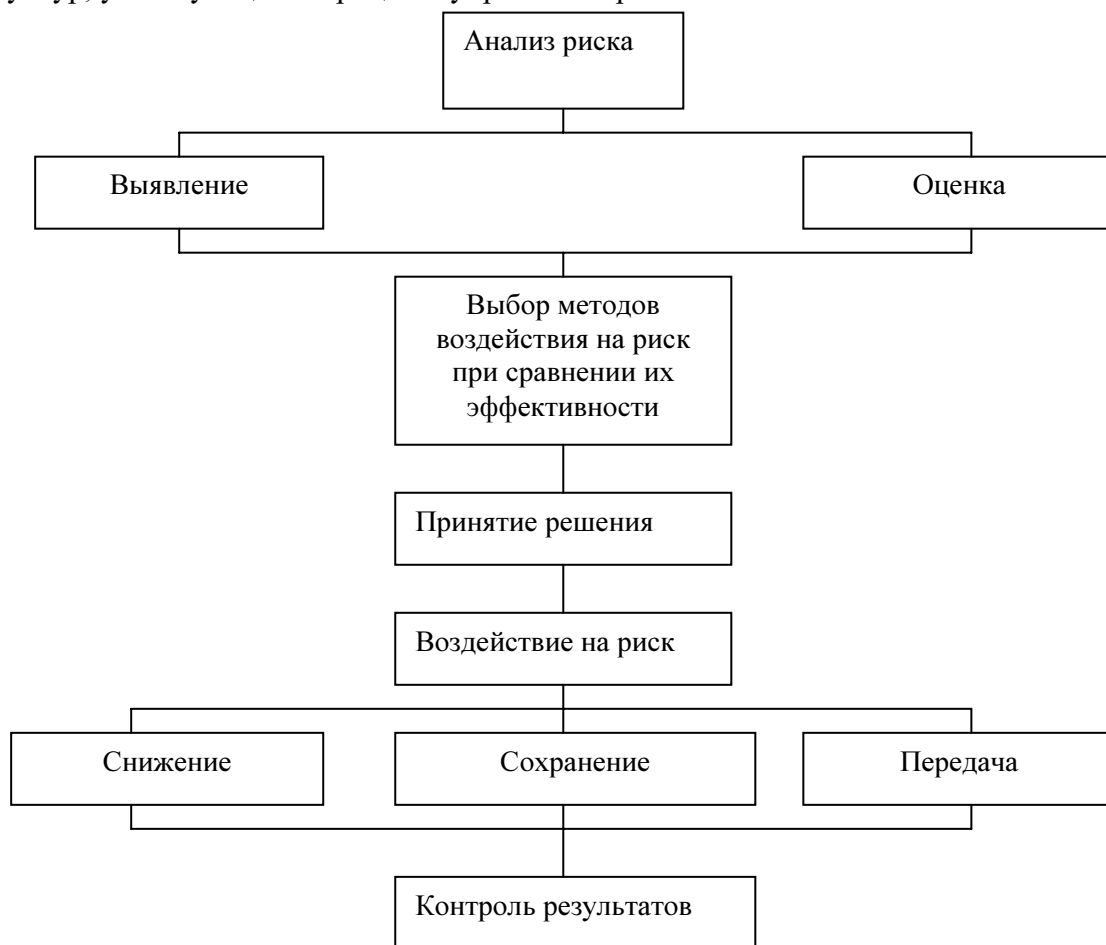


Рисунок 2 - Классификация этапов процесса управления пожарным риском

И наконец, заключительным этапом управления риском являются контроль и корректировка результатов реализации выбранной стратегии с учетом новой информации. Контроль состоит в получении информации о произошедших убытках и их минимизации. Он может выражаться в выявлении новых обстоятельств, изменяющих уровень риска, наблюдении за эффективностью работы системы обеспечения ПБ.

**Выводы:** Таким образом, проблема борьбы с пожарами в стране с точки зрения обеспечения экономической безопасности приобретает в современных условиях очень большое значение, поскольку пожары, причиняя государству, и в частности СХД, значительный ущерб и унося человеческие жизни, стали одним из существенных факторов, дестабилизирующих социально-экономическую обстановку в стране.

Управление пожарным риском представляет собой многоступенчатый процесс, который имеет своей целью уменьшить или компенсировать ущерб в результате пожара. К основным этапам управления пожарным риском следует отнести: анализ риска, выбор методов воздействия на риск, принятие решения, непосредственное воздействие на риск, контроль и корректировка результатов процесса управления риском.

Задача управления пожарным риском является комплексной проблемой со сложными внутренней структурой и внешними взаимосвязями. Поэтому любому

исследованию, связанному с данным видом управления, должен предшествовать анализ внешней и внутренней структуры этой задачи.

## Список литературы

1. Воробьев А.О. Среднемножественные модели распространения пожарных рисков //Пожаровзрывоопасность. – 1998. – Вып 7. – С.40-57.
2. Шахов В.В. Введение в страхование:экономический аспект. – М.: Финансы и статистика, 1992. – С.12.
3. Моделирование пожаров м взрывов. Под ред. Н.Н. Брушлинского и А.Я. Корольченка. – М.: «Пожнаука», 2000 – 492 с.
4. Микеев А.К. Пожар: Социально-экономические, экологические проблемы. – М.:Пожнаука, 1994. – 386 с.
5. Сталий розвиток: еколого-економічна оптимізація територіально-виробничих систем: Навчальний посібник /Н.В. Караєва, Р.В. Корпан, Т.А. Коцко та ін./ За заг. ред. І.В. Недіна. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2008. – 384 с.
6. Севастьянов А.В. Методы и механизмы управления интеграционными процессами в промышленности. — М.: зд-во «Дело Лтд», 2004. — 243 с.
7. Хохлов Н.В. Управление риском: учеб. пособие для Вузов – М.:ЮНИТИ – ДАНА, 1999. – С. 17-23 с.

*І. Частоколенко-Дрент, П. Частоколенко*

**Мінімізація пожежного ризику як фактор досягнення стійкого розвитку суб'єкта господарчої діяльності**

У роботі розглянуто роль і місце пожежного ризику в системі забезпечення стійкого функціонування підприємства, розглянуто зміст категорій «збитки від пожеж» та «стійкий розвиток підприємства», здійснена систематизація сукупних збитків від пожеж в залежності від їх економічного змісту та сфер людської діяльності, наведений аналіз етапів процесу управління пожежним ризиком.

*I. Chastokolenko-Drenth, P. Chastokolenko*

**Minimization of fire risk is as factor of achievement stable development of economic entity**

In the article the role and place of fire risk in the system of security of stable functioning enterprise have been considered. The content of categories “losses from fires» and «stable development of enterprise” has been considered. The systematization of joint losses from fires depending on their economic content and spheres of human activities has been fulfilled. The analysis stages of process management of fire risk has been leaded.

Одержано 26.09.11

## УДК 51.1

**Л.М. Фільштейн, канд.екон.наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Н.Л. Гохголеринт, канд.екон.наук**

*Сочинський державний університет туризму і курортної справи*

# Проблемні питання фінансування галузі охорони здоров'я

Досліджуються питання фінансування галузі охорони здоров'я, розглядаються джерела фінансування та шляхи витрачання коштів. Аналізуються основні проблеми галузі та його стан.  
**охорона здоров'я, джерела фінансування, державні зобов'язання, недостатність фінансування, бюджетне фінансування, реформування**

Конституція України (ч. 1 ст. 3 Конституції України), передбачає право кожної людини на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49).

В Україні ставлення до здоров'я як до соціальної цінності до цього часу не склалося: ми не вміємо цінувати здоров'я громадян і у зв'язку з цим постійно зазнаємо збитків. Рівень здоров'я і тривалість життя людини залежать від чотирьох складників: якості надання медичної допомоги до 20 %; екології до 20 %; спадковості до 10 %; умов життя до 50 %.

Метою даної статті є дослідження проблеми забезпечення всіх громадян країни якісною та доступною медичною допомогою. Цю проблему можна визначити як суперечність між потребами населення в медичній допомозі та можливостями її отримати на якісному рівні. Нині дана проблема є надзвичайно актуальною. Одна з головних причин її виникнення - недостатнє фінансування медичних закладів з державного бюджету та одночасна заборона надання медичних послуг на платній основі. Бюджетного фінансування недостатньо для того, щоб сфера медичної допомоги могла нормально взаємодіяти зі сферами, що працюють за законом ринку. Ринок пропонує достатньо товарів, здатних значно підвищити ефективність лікування в медичних закладах, але не має можливості широко їх використовувати. Бюджетні асигнування покривають лише малу частину її потреб. Ситуація в цій галузі поступово погіршується [1; с. 15].

Сьогодні в охороні здоров'я, розвиваються практично не контрольовані державою механізми пристосування до ринкового середовища - легальні й нелегальні платежі населення. Багато медичних послуг стали по суті платними: пацієнти купують необхідні ліки й витрачаються на потреби харчування, постільну білизну, оплачують працю молодшого медичного персоналу та оплату послуг лікаря [1, с. 15].

Питання теорії та історії державного управління охороною здоров'я висвітлювали відомі українські дослідники Ю. В. Вороненко, З. С. Гладун, О.М. Голяченко, В. І. Журавель, В. М. Лехан, Н. Р. Нижник, Л. А. Пиріг, В. М. Пономаренко та ін. Питання управління якістю медичної допомоги розглянули А. М. Нагорна, А. В. Степаненко, М. І. Хижняк.

Питанням державної політики в галузі охорони здоров'я присвячено багато праць І. М. Солоненка. Він, зокрема, вважає, що процес розробки та запровадження

ефективної державної політики реформування галузі охорони здоров'я має такі три стадії: прийняття політичних і управлінських рішень, їх реалізація та оцінка результатів реформ. Так, у статті «Державне регулювання Реформування галузі охорони здоров'я (із світового досвіду)» І. М. Солоненко і Н. Д. Солоненко аналізують підходи зарубіжних країн до реформування охорони здоров'я і виділяють декілька заходів у цьому процесі:

- лібералізацію попиту на медичні послуги шляхом розширення можливостей споживчого вибору й зміни ролей держави, споживачів медичних закладів і лікарів, які взаємодіють і стають більш активним партнерами у сфері охорони здоров'я;

- диверсифікацію пропозицій медичних послуг методом створення нового сприятливого середовища для державної та приватної діяльності шляхом перерозподілу власності, реформування системи управління до фінансування охорони здоров'я;

- вдосконалення стимулів для медичних закладів і медичних працівників за зменшення витрат і підвищення якості медичних послуг на новому конкурентному ринку.

Важливою думкою цих авторів є те, що у зв'язку з особливостями галузі медицини, споживач не може виконувати функцію інформованого покупця послуг охорони здоров'я, на відміну від сторони, яка фінансує надання медичної допомоги. Необхідно погодитися з висновками цих авторів, що одним з обов'язкових елементів моделі регульованого ринку є здатність сторони, яка фінансує, виконувати функції інформованого покупця медичної допомоги [2, с. 223].

На сучасному етапі розвитку охорони здоров'я України фінансові асигнування, які передбачені в державному та місцевих бюджетах, не показують потреби галузі, вони лише визначені економічними можливостями країни. Бюджетне фінансування залишається для галузі одним реальним і стабільним джерелом. Правові нерегульованості законодавства стримують процеси залучення додаткових коштів через надання платних медичних послуг, збільшуються розміри оплати медичних послуг населенням. Крім того, залишається невирішеним питання запровадження обов'язкового медичного страхування. Хоча це регламентовано Конституцією України, указами Президента України, програмою «"Здоров'я нації" на 2002—2011 роки».

Протягом останніх років швидкими темпами зростають загальні обсяги реалізованих платних медичних послуг населенню, відбувається поступове поживавлення інвестиційних процесів та активізація діяльності медичних закладів різних форм власності. За даними Української федерації громадських організацій сприяння охороні здоров'я громадського суспільства, у галузі функціонує до 11 тис. приватних клінік, медичних центрів та кабінетів, наукових центрів і лабораторій, аптек, підприємств з виробництва та реалізації лікарських засобів та виробів медичного призначення. У недержавному секторі зайнято більше 206 тис. лікарів, фармацевтів, середній та молодший медичний персонал, з яких лікарів - 32 тис., або близько 16 % від усіх працюючих у недержавному секторі. Поступово розвивається добровільне медичне страхування, яке є важливим елементом страхової медицини і доповнює гарантії, надані в межах соціального забезпечення й соціального страхування. На страховому ринку за правилами медичного страхування працюють понад 60 страхових компаній, основні показники діяльності яких свідчать про те, що за останні п'ять років відбулися позитивні зміни в даному секторі (суттєво зросли номінальні доходи від надходження страхових платежів, стабілізувалися показники залучення їх від страхувальників-громадян, збільшилися обсяги страхових виплат) [4, с. 129-130].

Таким чином, основними джерелами фінансування охорони здоров'я в сучасних умовах у порядку зменшення розміру коштів, що виділяються, є:

- державний та місцеві бюджети;
- приватне фінансування;
- неофіційна (від пацієнта) оплата послуг;
- безпосередні платежі населення за рахунками медичних установ;
- міжнародні програми технічної допомоги;
- кошти громадських, релігійних та благодійних організацій;
- кошти страхових фондів та страхових компаній.

*Система фінансування з державного бюджету.* Це фінансування послуг з охорони здоров'я на загальнодержавному та місцевому рівнях, які є складником бюджетного процесу, загальні засади якого визначені Бюджетним кодексом України. Основними учасниками цього процесу є Верховна Рада, Міністерство фінансів та Міністерство охорони здоров'я України.

*Приватне фінансування.* Формується з коштів окремих осіб чи групи засновників-акціонерів приватного медичного закладу й регулюється відповідним законодавством. Ціни на послуги в таких закладах визначаються якістю послуг, що надаються, рівнем кваліфікації лікарів та обслуговуючого персоналу. Роль приватного фінансування в охороні здоров'я в Україні залишається незначною. Нині ці послуги є доступними тільки для невеликої кількості людей, ця практика стане більш поширеною з розвитком приватної медицини, якщо не збільшувати плати за ліцензію.

*Неофіційна (від пацієнта) оплата послуг.* За відсутності продуманої урядової стратегії реформування системи охорони здоров'я неофіційні платежі набувають все більшого поширення. Вони оминають офіційні канали і є додатковим заробітком лікарів. У результаті сфера охорони здоров'я недоотримує кошти, що необхідні для її реформування, модернізації та розвитку.

*Безпосередні платежі населення.* До них належать як офіційна оплата послуг у приватних медичних закладах, так і оплата послуг у державних закладах, тобто «внески на розвиток медичного закладу», «добровільне відшкодування видатків на лікування» та інші види платежів, що ігнорують конституційну норму про безоплатність надання послуг у державних та комунальних закладах охорони здоров'я.

*Міжнародні програми технічної допомоги.* Міжнародна гуманітарна й технічна допомога, що надається згідно з міждержавними угодами, а також контракти з урядовими структурами, зарубіжними громадськими організаціями через співпрацю з неурядовими організаціями в Україні, є важливим чинником впровадження рішень міжнародних організацій щодо покращення здоров'я населення та поліпшення якості послуг у сфері охорони здоров'я. Головними перепонами на шляху ефективного використання технічної та гуманітарної допомоги є відсутність в Україні органу, який би здійснював координації міжнародних донорів, а також неузгодженість обсягу цієї допомоги із центральними та місцевими органами управління охорони здоров'я, непідготовленість частини медичного персоналу до сучасних приладів та методик (особливо в сільських регіонах) і короткий термін придатності засобів, що постачаються у вигляді технічної допомоги.

*Кошти громадських, релігійних та благодійних організацій.* На сьогодні ці кошти складають лише незначну частину від загального обсягу фінансування охорони здоров'я, можливо, через нерозвиненість цих форм організацій в Україні, слабкість існуючих утворень, а також внаслідок відсутності фінансових джерел та багатих громадян, які могли б сприяти їх створенню.

*Кошти страхових фондів та страхових компаній.* Ці кошти можуть генеруватися системою державних фондів соціального врахування та приватними страховими компаніями у вигляді страхових внесків установ, підприємств різних форм

власності, різного роду відрахувань за особливі види ризику для здоров'я та індивідуальних добровільних внесків і призначаються для покриття медичних видатків застрахованих громадян [3; с. 22 - 23].

Але, наявність декількох джерел фінансування охорони здоров'я не вирішує всіх проблем, бо потрібно істотно вдосконалити існуючу нормативно-правову базу в частині ефективного використання отриманих ресурсів.

В Україні, останнім часом, територіальні системи охорони здоров'я фінансуються залежно від чисельності населення, яке там мешкає. Тобто медичні заклади, більшість з яких залишається в прямому підпорядкуванні органам управління охороною здоров'я, продовжують отримувати кошти за розподільчим принципом залежно від їх розміру (кількість ліжок, відвідувань). Цей фінансовий механізм забезпечив формування інфраструктури охорони здоров'я у вигляді розвинутої мережі медичних закладів. Тобто фінансування медичних закладів за числом відвідувань не створює економічних стимулів до ефективної праці. Сформована система фінансування не орієнтує медичні заклади на поліпшення здоров'я населення, не дозволяє ефективно використати ресурси і не сприяє зміцненню і розвитку первинної медико-санітарної допомоги, особливо в сільських регіонах.

Стационари традиційно фінансуються за кошторисом витрат на ліжковий фонд. Штат медичного персоналу встановлюється відповідно до нормативів обслуговування ліжок певного профілю. Схема фінансування стаціонарів на основі їх розмірів на сучасному етапі є головною причиною збереження деформованої структури стаціонарної допомоги.

Отже, в Україні нестача коштів віддзеркалює не лише недостатність фінансування, але й гострі структурні диспропорції. Фахівці стверджують, що піраміда медичного обслуговування у нас «поставлена з ніг на голову», коли обсяги спеціалізованої медичної допомоги перевищують обсяги первинної. Система фінансування медичних установ підтримує існування цієї перевернутої піраміди і заохочує до нераціонального використання ресурсів. Недостатній рівень фінансування не запобігає їх нецільовому використанню. Збереження існуючих підходів до розподілу коштів всередині галузі робить проблему дефіциту коштів такою, яку неможливо розв'язати навіть у разі поліпшення загальної економічної ситуації.

Таким чином, зміна порядку фінансування медичних закладів під час перебудови системи медичного обслуговування повинна виходити з такого принципу - забезпечення максимально можливого за наявних ресурсів поліпшення здоров'я населення України.

## Список літератури

1. Вишняков Н. И. О некоторых актуальных социально-экономических и управленческих проблемах в реформировании здравоохранения / Н. И. Вишняков, Е. И. Пенюгина, Н. Г. Петрова // Экономика здравоохранения. -1999.-№ 3.-С. 15-17.
2. Радиш Я. Проблема державного управління охороною здоров'я У вітчизняній і зарубіжній літературі//Вісн. УАДУ.-2003.-№ 1.-С. 222 – 223.
3. Стратегічні напрямки розвитку охорони здоров'я в Україні / За ред. В. Лехан. - К.: Сфера, 2001. - 176 с.
4. Шевченко М. В. До проблеми запровадження багатоканального механізму фінансування охорони здоров'я // Матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (27 лют. 2004 р., Київ). - К: Б. в., 2004. - С. 129 - 130.



*Л. Фільштейн, Н. Гохголеринт*

**Проблемные вопросы финансирования отрасли здравоохранения**

Исследуются вопрос финансирования отрасли здравоохранения, рассматриваются как источники финансирования так и пути расходования средств. Анализируются основные проблемы отрасли и его состояние.

*L. Filshtesn, N. Gokhgolerint*

**Problem questions of financing of industry of zdravokhraneniya**

Probed question of financing of industry of zdravokhraneniya, examined as sourcings so way of expense of facilities. The basic problems of industry and his state are analysed.

Одержано 27.09.11

**УДК 338.242**

**В. А. Даниленко-Кульчицька, канд. екон. наук**

*Тернопільський національний економічний університет*

## **Особенности развития международного туризма в світі**

В статті описано характерні особливості міжнародного туризму, визначено основні відмінності міжнародного туризму по регіонах світу. Охарактеризовано стан розвитку міжнародного туризму в Україні, а також можливості та перспективи його розвитку.

**міжнародний туризм, індустрія туризму, туристичний продукт, туристи, Всесвітня туристична організація, туристичне підприємництво**

**Актуальність проблеми.** На початку ХХІ століття туризм став одним з провідних напрямів соціально-економічної, культурної і політичної діяльності більшості держав і регіонів світу. У галузі туризму тісно переплетені інтереси культури, транспорту, безпеки, готельного бізнесу, і інших. З урахуванням внутрішнього туризму, майже половина населення земної кулі щорічно стає туристами. Туризм займає значне місце і в міжнародних відносинах: із 7 млрд. чоловік на планеті близько 1 млрд. щорічно відвідують зарубіжні країни в туристичних цілях. Саме тому актуальним є з'ясування особливостей та тенденцій розвитку міжнародного туризму в світі.

**Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій.** Особливості міжнародного туризму досліджувало чимало провідних вчених-економістів. Зокрема, С.В. Максименко розглядає міжнародно-правові аспекти туристичної діяльності; О.В. Вавілова - стан міжнародного туризму в Російській Федерації; А.Ю. Александрова – аналізує статистику міжнародного туризму. Проте, поза увагою дослідників залишаються загальносвітові особливості та сучасні тенденції розвитку міжнародного туризму.

**Метою статті** є аналіз характерних особливостей розвитку міжнародного туризму в світі.

**Викладення основного матеріалу дослідження.**

Міжнародний туризм - істотна складова інноваційного розвитку будь-якої

*Л. Фільштейн, Н. Гохголеринт*

**Проблемные вопросы финансирования отрасли здравоохранения**

Исследуются вопрос финансирования отрасли здравоохранения, рассматриваются как источники финансирования так и пути расходования средств. Анализируются основные проблемы отрасли и его состояние.

*L. Filshtesn, N. Gokhgolerint*

**Problem questions of financing of industry of zdravokhraneniya**

Probed question of financing of industry of zdravokhraneniya, examined as sourcings so way of expense of facilities. The basic problems of industry and his state are analysed.

Одержано 27.09.11

**УДК 338.242**

**В. А. Даниленко-Кульчицька, канд. екон. наук**

*Тернопільський національний економічний університет*

## **Особенности развития международного туризма в світі**

В статті описано характерні особливості міжнародного туризму, визначено основні відмінності міжнародного туризму по регіонах світу. Охарактеризовано стан розвитку міжнародного туризму в Україні, а також можливості та перспективи його розвитку.

**міжнародний туризм, індустрія туризму, туристичний продукт, туристи, Всесвітня туристична організація, туристичне підприємництво**

**Актуальність проблеми.** На початку ХХІ століття туризм став одним з провідних напрямів соціально-економічної, культурної і політичної діяльності більшості держав і регіонів світу. У галузі туризму тісно переплетені інтереси культури, транспорту, безпеки, готельного бізнесу, і інших. З урахуванням внутрішнього туризму, майже половина населення земної кулі щорічно стає туристами. Туризм займає значне місце і в міжнародних відносинах: із 7 млрд. чоловік на планеті близько 1 млрд. щорічно відвідують зарубіжні країни в туристичних цілях. Саме тому актуальним є з'ясування особливостей та тенденцій розвитку міжнародного туризму в світі.

**Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій.** Особливості міжнародного туризму досліджувало чимало провідних вчених-економістів. Зокрема, С.В. Максименко розглядає міжнародно-правові аспекти туристичної діяльності; О.В. Вавілова - стан міжнародного туризму в Російській Федерації; А.Ю. Александрова – аналізує статистику міжнародного туризму. Проте, поза увагою дослідників залишаються загальносвітові особливості та сучасні тенденції розвитку міжнародного туризму.

**Метою статті** є аналіз характерних особливостей розвитку міжнародного туризму в світі.

**Викладення основного матеріалу дослідження.**

Міжнародний туризм - істотна складова інноваційного розвитку будь-якої

країни в довгостроковій перспективі, економічно вигідна і екологічно безпечна галузь економіки, джерело валютних надходжень і засіб для забезпечення зайнятості. Індустрія туризму (включаючи внутрішній) є найбільшою по числу зайнятих робітників місць в світі - 297 млн.

Міжнародний туризм характеризується рядом особливостей. По-перше невід'ємною частиною міжнародного туризму і головною його особливістю є туристичні формальності. Перетин державного кордону пов'язаний з певними формальностями: оформленням закордонних паспортів і віз, проходженням митних процедур, валютним до медичних контролем. Ці правила вводяться державою з метою боротьби з незаконною міграцією, міжнародним тероризмом, торгівлею наркотиками, проституцією і т.д. і забезпечують встановлений порядок в'їзду в країну і виїзду з неї. Спеціальні служби перевіряють дотримання туристами паспортно-візового режиму, вимог про вакцинацію (щеплення), правил і умов провезення через кордон речей, товарів, валютних засобів і проведення операцій по обміну валюти. Чим більші відмінності грошових систем держав, більше перешкод на шляху вільного пересування людей, значніші мовні бар'єри, тим істотніша відмінність міжнародного туризму від внутрішнього.

Інша особливість міжнародного туризму носить економічний характер і розкривається через вплив, яке міжнародний туризм має на платіжний баланс країни. Іноземні туристи, оплачуючи товари і послуги, забезпечують надходження валюти до бюджету приймаючої країни і тим самим активізують її платіжний баланс. Тому приїзд іноземних туристів одержав назву активного туризму. І навпаки, виїзд туристів пов'язаний з відтоком національної грошової одиниці з країни їх постійного мешкання. Міжнародні платежі по туристських операціях такого роду фіксуються в пасиві платіжного балансу країни - постачальника туристів, а сам туризм іменується пасивним.

Поділ на активний і пасивний, виходячи з особливостей відображення фінансових результатів туристичної діяльності в платіжному балансі, притаманне тільки міжнародному туризму і не розповсюджується на внутрішній туризм.

Статистика міжнародного туризму включає два основні розділи: статистика туристичних потоків і статистика туристських доходів і витрат. Для кожного з них Всесвітня туристична організація (ВТО) розробила перелік основних показників, інформативних і легко вимірюваних. Найважливішими показниками туристичних потоків є кількість приїздів (від'їздів) і тривалість перебування.

Кількість приїздів (від'їздів) – це число зареєстрованих туристів, прибулих в ту або іншу країну (вибулих з неї) за певний період часу, як правило, календарний рік.

Оскільки турист може відвідати декілька країн протягом року і навіть в межах однієї поїздки побувати в різних державах, фактична чисельність туристів менше кількості приїздів.

З погляду важливості туризму для економіки країни, всі країни світу можна умовно розділити на 3 групи:

- країни, для яких туризм не є значною статтею доходів, і тому мало зацікавлені в додатковому залученні туристів;
- «благополучні» країни - для них туризм є значною статтею доходів, і туристи активно відвідують їх;
- «неблагополучні» країни - туризм для них є важливою статтею доходів, але потік туристів знижується внаслідок сформованого з певних причин негативного іміджу. Це країни, доходи яких сильно залежать від туризму, але які мають нестійку репутацію (Туреччина, Єгипет, Кіпр, Ізраїль). Вони пропонують достатньо комфортний

і недорогий відпочинок, проте різні події, що відбуваються в цих країнах, регулярно відлякують туристів.

ВТО виділяє шість туристських макрорегіонів світу:

1. Європейський - країни Західної, Північної, Південної, Центральної і Східної Європи, включаючи всі колишні республіки СРСР, а також держави Східного Середземномор'я (Ізраїль, Кіпр, Туреччина);

2. Американський - країни Північної, Південної, Центральної Америки, острівні держави і території Карибського басейну;

3. Азіатсько-тихоокеанський - країни Східної і Південно-східної Азії, Австралія і Океанія;

4. Африканський - країни Африки, окрім Єгипту і Лівії;

5. Південний - Азіатський - всі країни Південної Азії;

6. Близькосхідний - країни Західної і Південно-західної Азії, Єгипет і Лівія.

Найбезпечнішими країнами для туристів є Острови АВС (Аруба, Бонайре і Кюрасао), Сінгапур, Ісландія, Швейцарія, Бутан, Нова Зеландія, Ірландія, Кіпр, Дубаї [2].

Міжнародний туризм сприяє диверсифікації економіки, створюючи галузі, які обслуговують сферу туризму. Сьогодні індустрія туризму є однією з форм міжнародної торгівлі послугами з найдинамічнішим розвитком. За прогнозами Всесвітньої Туристської Організації, до 2012 р. кількість міжнародних туристських поїздок складе 937 млн., а доходи від туризму досягнуть 1,1 трлн. доларів, при загальному обороті світової індустрії туризму більше 8 трлн. доларів.

Міжнародний туризм в світі укрив нерівномірний, що пояснюється в першу чергу різними рівнями соціально-економічного розвитку країн і регіонів. Туризм не є товаром першої життєвої необхідності, тому він стає необхідним людині тільки при певному рівні доходів і при певному рівні багатства суспільства.

Найбільший розвиток міжнародний туризм одержав в західноєвропейських країнах. На частку цього регіону доводиться понад 70% світового туристичного ринку і близько 60% валютних надходжень. Приблизно 20% припадає на Америку, менше 10% - на Азію, Африку і Австралію загалом.

Згідно даних ВТО, в світі налічується 15 країн, що спеціалізуються на туристичних послугах, надходження від туризму яких перевищують доходи від експорту, часто у багато разів. До них відносяться невеликі острівні держави в зоні вологих субтропіків і тропіків - Барбадос, Сейшельські острови та інші. У приблизно 45 країнах надходження від туризму перевищують четверту частину обсягу експорту (це, в основному, держави, що розвиваються, із слаборозвиненою економікою). Для 38% держав туризм - головне джерело доходу, а для 83% країн туризм є одним з п'яти основних джерел доходу.

Індустрія туризму є вельми складною системою, ступінь розвитку якої залежить від ступеня розвитку економіки країни в цілому. В ній гостро виявляється необхідність державної фінансової підтримки. В обмін на фінансові вкладення в туризм країна має:

- швидке повернення коштів (4-8 років);
- зростання національного доходу без здійснення витрат сировини;
- зростання зайнятості населення;
- зростання надходження валюти.

Під надходженнями від міжнародного туризму мається на увазі плата за товари і послуги, здійснена іноземними туристами під час їх перебування в країні, за винятком прибутку від додаткової зайнятості і оплати міжнародного транспорту. Крім витрат на проїзд в країну і назад, іноземний турист затрачає на харчування близько 40% своїх

витрат, на проживання - 30%, на проїзд всередині країни - 8%, інші витрати - 22%. Витрати американських туристів за кордоном звичайно вищі, ніж витрати туристів з інших країн.

Якщо розглядати особливості розвитку міжнародного туризму в Україні, то безумовно, основним її завданням щодо участі у міжнародних туристичних відносинах, є отримання якнайбільшої частки світових туристичних прибутків.

Необхідно також зауважити, що туристичні продукти України є значно дешевшими, аніж аналоги в Європі. При ринковій частці туристичних прибутків біля 3,8%, Україна отримує лише 0,3% від загальноєвропейського доходу у цій сфері. Цей показник є найнижчим біля Європі і свідчить по-перше про низьку дохідність цієї галузі і, по-друге про низьку вартість туристичних продуктів, що дозволило збільшити кількість туристичних прибутків із-за кордону.

Щодо можливості участі України у міжнародному туризмі, то її варто розглядати у двох аспектах: зовнішня та внутрішня можливість.

Зовнішню можливість в'їзного туризму забезпечують країни-донори. Для того, щоб оцінити потенціал країн-донорів та географію їх розміщення, варто звернутися до даних Всесвітньої туристичної організації які свідчать про те, що, по-перше, значна кількість лідерів міжнародних туристичних витрат є досить близькими сусідами України, що дозволить створювати відносно дешеві туристичні продукти. По-друге, має місце значне зростання обсягів витрат на подорожі (в загальному у світі на 21,7%). Крім того, з огляду на витрати, що припадають на душу населення, найбільше на міжнародні туристичні послуги витрачають громадяни країн Європи. Це також свідчить про сприятливі можливості для України щодо інтеграції в Європейський простір міжнародного туризму [1].

Внутрішні можливості участі України у міжнародних туристичних відносинах необхідно розглядати через призму природних та людських факторів. Щодо природних факторів, то згідно з переліком культурної спадщини ЮНЕСКО в Україні зосереджена значна кількість всесвітньо визнаних культурних та історичних об'єктів (комплекс «Софія Київська», Києво-Печерська Лавра, м. Львів та ін.) [3]. Не викликає сумнівів багатий природний та культурний потенціал України, який оцінено не лише міжнародними організаціями, але визнано і охороняється постановами та указами органів державної влади [4].

Внутрішні можливості суб'єктивного характеру (людський чинник) залежать, передусім, від політики щодо цього питання, оскільки бурхливий розвиток туристичного підприємництва не викликає сумніву.

З метою спрощення участі України у міжнародному туризмі варто вдосконалити державного регулювання цього питання. А саме: спростити візові та митні формальності для осіб, що прямують в Україну тільки з туристичними намірами; створити передумови для розвитку інфраструктури туристичного сектора (аеропорти, дороги, готельні та розважальні комплекси), належним чином здійснювати ліцензування, сертифікацію та стандартизацію учасників економічних відносин ринку туристичних послуг; проводити розробку державних програм підтримки розвитку туризму, що передбачатимуть агітаційну та рекламну роботу у мас-медіа, на міжнародних туристичних форумах та виставках, у мережі Інтернет щодо створення позитивного іміджу регіону та якісного інформаційного середовища. Приклади таких програм демонструють сьогодні країни південної та центральної Європи і показники їх доходів від туризму підтверджують ефективність таких програм.

Туристичне підприємництво постійно зростає в нашій державі, проте більшість його суб'єктів пропонують зарубіжні туристичні продукти та сприяють виїзному

туризму, а це спричиняє відтік коштів за кордон. Лише злагоджена та послідовна державна політика спроможна створити передумови для забезпечення Україні цільного місця у міжнародних туристичних відносинах.

#### **Висновки і перспективи подальших досліджень.**

Отже, можна стверджувати, що основними особливостями міжнародного туризму є його здатність забезпечити значні грошові надходження до державного бюджету, а також наявність ряду формальностей, яких необхідно дотримуватися всім учасникам. Важливою особливістю міжнародного туризму є нерівномірність його поширення у світі, оскільки туризм не є товаром першої необхідності і в основному поширений серед населення із високим рівнем доходів. Особливістю міжнародного туризму в Україні є наявність сприятливих обставини для розвитку в'їзного туризму (близкість до найбільш подорожуючих країн Європи, наявність важливих туристичних об'єктів), яка поєднується із недосконалим державним регулюванням даної сфери, якому слід приділяти більше уваги.

#### **Список літератури**

1. Артеменко В.Б., Списаєк В.Т. Оцінка можливостей участі України у міжнародному туризмі. / Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна. Випуск 26. - 2007. - С.8-13.
2. Мілана Горенштейн. Международный туризм: состояние и перспективы развития // [Електронний ресурс] / М. Горенштейн. – Режим доступу: <http://milanaspress.wordpress.com>
3. Культурное наследие UNESCO в Украине // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://heritage.unesco.ru/mdex.php?id=153&L=9>.
4. Українська спадщина. Законодавство // [Електронний ресурс]. – Режим доступу [http://wwwv.heritage.com.ua/zakonodavstvo/p\\_akry/kmu/index.php?id=7](http://wwwv.heritage.com.ua/zakonodavstvo/p_akry/kmu/index.php?id=7)

*В.Даниленко-Кульчицкая*

#### **Особенности развития международного туризма в мире**

В статье описаны характерные особенности международного туризма, определены основные отличия международного туризма по регионам мира. Охарактеризовано состояние развития международного туризма в Украине, а также возможности и перспективы его развития.

*V.Danylenko-Kulchitska*

#### **Features of development of international tourism in world**

The characteristic features of international tourism are described in the article, the basic differences of international tourism on the regions of world are certain. Development status of international tourism in Ukraine is described, and also possibilities and prospects of his development.

Одержано 27.09.11

## Зміст

*В.М. Кропивний, Л.М. Фільштейн*

Збірник наукових праць КНТУ «Економічні науки» - літопис становлення та розвитку економіки України..... 3

*А.О. Левченко*

Національна система кваліфікацій: актуальність та напрями формування в Україні .....5

*П.Л. Штутман*

Роль і місце бенчмаркінгу у сфері професійного розвитку персоналу підприємств.....10

*І.М. Миценко*

Глобальні виклики і трансформація гео економічної політики України.....17

*О.А. Комарова*

Пріоритетні напрямки удосконалення державної освітньої політики.....28

*В.В. Зайченко, А.В.Лаптева*

Сучасний стан та напрями удосконалення системи професійно-технічної освіти в Україні.....35

*Л. І. Простебі*

Схема виникнення та поширення економічних коливань через глобальну фінансову систему..... 42

*Н.О. Пронь*

Документування в Україні: сучасний стан та напрями наступних досліджень.....47

*Ю.В. Великий*

Механізм функціонування інноваційного підприємництва машинобудівних підприємств.....53

*А.Б. Немченко, Т.Б. Немченко*

Підходи до удосконалення організаційних структур управління на промислових підприємствах і територіально-виробничих комплексах України.....58

*М.О. Чупріна*

Сутність та зміст базових категорійних понять теорій загального управління та управління стратегічним потенціалом.....65

*О.М. Кошик, Н.І. Легінькова, І.В. Фабрика*

Приватизація в Україні: ідеологія, реалізація, проблеми.....71

*Я.О. Довгенко*

Статистична оцінка тенденцій розвитку виробництва зернових та формування пропозиції .....81

<i>Л.Л. Жерибор</i> Природні ресурси сільських територій як основа їх відтворення.....	89
<i>О.М. Левченко, В.О. Ковальов</i> Модель інноваційного розвитку професіонального потенціалу: актуальність та напрями формування.....	94
<i>І.С. Бондаренко</i> Людський капітал та його місце в інноваційній економіці.....	102
<i>Л.Є.Довгань, В.О. Пермінова</i> Роль компетенцій в системі управління персоналом.....	113
<i>В.Є. Мороз</i> Нормування праці робітників зайнятих на газо- та електрозварювальних роботах.....	121
<i>В.Ф. Гамалій, Л.С. Осадча-Фіц, В.О. Ковальов</i> Вплив людського фактору на визначення тарифної ставки в автомобільному страхуванні.....	126
<i>Д.М. Ядранський</i> Логіка розрахунку облікової вартості персоналу.....	132
<i>В.В. Баранов</i> Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві.....	139
<i>А.Т. Сафарова</i> Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці на хлібопекарних підприємствах.....	146
<i>Н.В. Стежко</i> Світовий досвід формування та розвитку людського капіталу.....	151
<i>М.О. Сухомлин</i> Теоретичні та методологічні підходи до визначення безпеки людського розвитку.....	160
<i>В.А.Кармазін, О.О. Пермінова</i> Маркетинг персоналу як фактор реалізації кадрової стратегії підприємства.....	168
<i>А.А. Орлова</i> Методичні підходи до оцінювання ефективності підготовки робітничих кадрів.....	176
<i>С.Я. Салига, Г.Ю. Кучерова</i> Особливості тендерного ціноутворення на підприємствах машинобудівної галузі України.....	180
<i>Ю.А. Верига, В.Ю. Захарченко, Є.А. Карпенко</i>	



Проведення внутрішнього аудиту на підприємстві: процесний аспект.....	186
<i>О.І. Баєва</i>	
Економічне обґрунтування лізингових платежів.....	193
<i>О.В. Писарчук, С.В. Жулій</i>	
Послідовність формування облікової політики бюджетної установи .....	199
<i>Л.Н. Марченко, Л.В. Федосенко</i>	
Малый бизнес Беларуси: состояние и тенденции развития (на примере Гомельского региона).....	204
<i>С.В. Иванов</i>	
Планування та контроль реалізації інвестиційного проекту на основі управління змінами.....	212
<i>Г.Т. Костромін, Т.С. Корнєєва</i>	
Конкурентоспроможність підприємств: шляхи підвищення .....	220
<i>О.Б. Пугаченко</i>	
Завдання обліку в сучасних умовах господарювання.....	227
<i>Т.В. Фоміна, В.С. Фомін</i>	
Концептуальні засади організації внутрішнього контролю.....	234
<i>О.В. Шелковникова</i>	
Податкові різниці у розрізі витрат як основа формування прибутку до оподаткування.....	243
<i>О.М. Черновол</i>	
Особливості формування собівартості на підприємствах олійножирової промисловості.....	253
<i>Г.Б. Назарова</i>	
Основні принципи формування доходів підприємств з метою визначення об'єкта оподаткування податком на прибуток .....	259
<i>В.М. Савченко</i>	
Особливості застосування оцінки в обліку сільськогосподарської діяльності.....	269
<i>Т.О. Меліхова</i>	
Формування інформаційної безпеки підприємства на основі документування обліку запасів.....	274
<i>Т. М. Берднікова</i>	
Еволюція розвитку обліку і аналізу фінансових результатів.....	283
<i>І.В. Колупасва</i>	
Про необхідність організації податкового менеджменту на підприємстві.....	291

<i>М.А. Дем'янчук</i> Удосконалення понятійного апарату визначення терміну „інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства”.....	296
<i>Н.Д. Стахно</i> Оценка внешних и внутренних факторных воздействий на финансовый потенциал предприятий рекреационного комплекса.....	301
<i>А.Л. Флегантова</i> Сучасні підходи до класифікації інвестицій.....	306
<i>Т.О. Мартинова</i> Особенности финансирования освіти та охорони здоров'я в Україні і за кордоном.....	310
<i>С.П. Ніколаєва</i> Сутність, прийоми та методи аналізу фінансового стану підприємств.....	317
<i>Н.М. Дяченко</i> Проблеми формування облікової політики в сільськогосподарських підприємствах.....	325
<i>М.С.Письменна</i> Аналітичні процедури внутрішнього аудиту у запобіганні ризикам банківської діяльності.....	330
<i>Г.І.Кузьменко</i> Організація податкової політики підприємства відповідно до вимог чинного законодавства.....	337
<i>L.V.Serdiuk, O.I. Serdiukova, L.K.Tarasova</i> Motivational factors for foreign investors in the banking sector of Ukraine.....	345
<i>В.М. Савченко, Л.В. Кононенко, А.П. Бегун</i> Проблеми формування та дотримання норм професійної етики бухгалтера.....	350
<i>L.V.Serdiuk, O.M. Kyrbawna, A.A. Savorona</i> Improving of the organizational structure in the bank's internal control and it's effectiveness.....	355
<i>І.М. Назаренко, А.І. Орехова</i> «Дью ділідженс»: сутність, призначення та послідовність проведення.....	360
<i>К.С. Шапошников</i> Електронні комунікації сучасних бізнес-структур: проблеми побудови корпоративних мереж.....	367

<i>Н.В. Русіна</i> Використання програмного забезпечення в аудиті.....	372
<i>И.П. Частоколенко-Дрент, П.П. Частоколенко</i> Минимизация пожарного риска как фактор достижения устойчивого развития субъекта хозяйственной деятельности.....	377
<i>Л.М. Фільштейн, Н.Л. Гохголеринт</i> Проблемні питання фінансування галузі охорони здоров'я .....	384
<i>В. А. Даниленко-Кульчицька</i> Особливості розвитку міжнародного туризму в світі.....	388

Наукові праці

Кіровоградського національного технічного університету

Економічні науки

Збірник наукових праць

Випуск 20  
Частина I

Відповідальний за випуск А.Б.Немченко

Комп'ютерна верстка Н.В.Ропай

Тиражування О. Г. Каліч

Здано в набір 24.10.2011 Підписано до друку 31.10.2011. Формат 60x84 1/8.  
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman Високий друк Умов. друк. арк.49,75  
Тираж 300 прим. Замовлення №00045.

*Приватне підприємство «Ексклюзив-Систем»  
Свідоцтво про реєстрацію № 05720-ПП-1 від 10.12.1996.  
25006, м. Кіровоград, вул. Шевченка, 25  
тел./факс 24-35-53*